

المكتبة القانونية

علاقات العمل الجماعية

المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية
منازعات العمل الجماعية
(الإضراب - الإغلاق - التحكيم - الوساطة - المفاوضة)
فى ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق - جامعة طنطا

دكتوراه في القانون الخاص من جامعة نانت بفرنسا

٢٠٠٥



دار الجامعة الجديدة للنشر

٣٨ شارع سوتير - الأزاريطة - الاسكندرية ت ٤٨٦٨٠٩٩

علاقات العمل الجماعية

المفاوضات الجماعية ـ النقابات العمالية ـ اتفاقية العمل الجماعية

منازعات العمل الجماعية

(الإضراب ـ الإغلاق ـ التحكيم ـ الوساطة ـ المفاوضة)

فى ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق ـ جامعة طنطا

دكتوراه في القانون الخاص من جامعة نانت

بفرنسا

٢٠٠٥

دار الجامعة الجديدة للنشر

٣٨ شارع سوتير ـ الأزاريطة ـ الاسكندرية ت : ٤٨٦٨٠٩٩

محتويات الكتاب

الموضـــوع	الصفحة

بسم الله الرحمن الرحيم

تمهيد :

تحـظى علاقـات العمـل الفردية والجماعية باهتمام الفقه والقضاء والتشريع نظر لارتباطها بقطاع عريض من أبناء المجتمع. على أن علاقات العمـل الجماعية يجب أن تحظى بعناية خاصة حيث أنها تلقى بظلالها على علاقـات العمـل الفردية إذ تؤدى لدعم الموقف التفاوضي للعمال عند إبرام عقـود العمل الفردية. و يبين لنا ذلك إذا سلمنا بأن تعاقد العمال على العمل خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية عامة وأزمة البطالة بصفة خاصة يجعلهم فريسة ضعيفة بين أنياب أصحاب العمال مما يمكن هؤلاء من فرض شروط غيـر عادلـة ويضـطر العمال لقبولها بسبب موقفهم الاقتصادي والقانوني الضـعيف. و من ناحية أخرى فان عدم إيجاد وسائل سريعة و عادلة لفض مـنازعات العمل الجماعية من شانة أن يثير الاضطراب في علاقات العمل الفـردية ويهدد أمن و استقرار المنشاة بل والمجتمع كله. وقد تفهم المشرع المصـري كـل تلك المخاطر لذلك حرص على إيجاد تنظيم لعلاقات العمل الجماعيـة يضمن قدر من التوازن بين طرفي علاقة العمل بحيث لا يجعل مـن العمال دائما الطرف الضعيف الذي تملى علية الشروط في حين يقتصر دورهـم عـلى قبولها دون مناقشة أو اعتراض. وقد تمثلت آخر المحاولات التشريعية في مصر في مجال علاقات العمل بصفة عامة والعلاقات الجماعية بصـفة خاصـة في صدور قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي حـاولت مصـر مـن خلاله التوافق مع الاتفاقيات الدولية في مجال تنظيم علاقات العمل. وللتعرف على أحكام علاقات العمل الجماعية رأينا تقسيم هذه الدراسة إلى باب تمهيدي نبين من خلاله أحكام المفاوضة الجماعية التي تعد المدخل الحقيقي لعلاقات العمل الجماعية ثم اتبعنا ذلك بأبواب ثلاث خصصنا

أولهــا لبــيان أحكــام النقابات العمالية التي تقوم بالدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم وتتولى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية والتفاوض نيابة عن العمال. وقــد كان الباب الثاني من هذه الدراسة محلا لبيان الأحكام القانونية لاتفاقية العمل الجماعية في حين كرسنا الباب الثالث و الأخير للتعرف على منازعات العمل الجماعية ووسائل فضها. وعلى ذلك ينقسم هذا المصنف لما يلي :

الــباب التمهــيدي: المفاوضـــة الجماعــية وأثرها على علاقات العمل الجماعية.

الباب الأول : النقابات العمالية

الباب الثاني : اتفاقية العمل الجماعية

الباب الثالث : منازعات العمل الجماعية

الباب التمهيدي
المفاوضة الجماعية وأثرها على علاقات العمل

للمفاوضـــة الجماعــية أهمية بالغة في مجال علاقات العمل الجماعية حيث يؤدي نجاحها لاستقرار هذه العلاقات وبالتالي استقرار المجتمع وتحقيق الأمــن والسلام الاجتماعي. ونتيجة لتلك الأهمية التي تحظى بها المفاوضة الجماعــية فإن الدول والمنظمات الدولية قد اهتمت بتنظيمها ووضع القواعد التي تضمن نجاحها. وعلى الصعيد الوطني فإن الاهتمام بالمفاوضة الجماعية قــد ارتــبط بوجــود الطبقة العاملة لأن المفاوضة الجماعية ترتبط بالعمال كجماعات وليس كأفراد[1].

وقــد كانــت فكرة المفاوضة الجماعية موجودة فعلاً منذ إضراب عمــال الســجائر فــي عــام ١٨٩٩م ثــم بدأت فكرة المفاوضة والنقابات والمــنازعات الجماعية تتبلور حيث أنها جميعاً أفكار مرتبطة ارتباطاً وثيقاً. وقد ترتب على إضراب عمال السجائر أيضاً وجود مقدمات التنظيم النقابي حيث ولدت جمعية لفافي السجائر في عام ١٨٩٩م ثم تلاها بعد ذلك جمعيات أخرى.

ونتيجة لنجاح الإضراب السابق حاولت الحكومة إضعاف التنظيمات العمالــية والعمــل على عدم نجاح الإضرابات الجديدة كما بدأت تتدخل في علاقــات العمــل الجماعية إلا أن تدخلها كان لصالح أصحاب العمال وضد مصالح وحقوق العمال-الذين كان أغلبهم من الأجانب. وقد تجلت مظاهر هذا الــتدخل بمناســبة إضراب عمال الترام في عام ١٩٠٨ حيث تدخلت قوات الشرطة لقمع العمال وتم جرهم بالحبال من أمام مخازن الشركة ببولاق وتم

---

[1] د/ ســلامة عــبد التواب عبد الحليم: المفاوضة الجماعية في قانون العمل – دار النهضة العربية ٢٠٠٢ – صـــ ١٠٦.

القبض على عدد كبير منهم ومحاكمتهم. على أن إصرار العمال على تحقيق مطالبهم أجبر شركة الترام على الدخول معهم في مفاوضة جماعية وذلك تحت ضغط الخسائر المرهقة التي نتجت عن الإضراب عن العمل فتم إبرام اتفاق عمل جماعي في ١٩١١/٧/٢٥.

ويعتبر صدور القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ الخاص باتفاق العمل المشترك خطوة إيجابية تدل على الاهتمام بالمفاوضة الجماعية وظهور ثمارها حيث أن المفاوضة الجماعية هي خطوة سابقة عادة لاتفاقات العمل الجماعية. وفي مرحلة لاحقة صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي لم يتولى تنظيم المفاوضة الجماعية وذلك بسبب الظروف الاقتصادية والأيدلوجية السائدة في فترة صدوره.

وبصدور قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وما واكبه وتلاه من مستجدات اقتصادية واجتماعية بدأ المشرع ينظم المفاوضة الجماعية[١]، وإن كان لم يصل إلى الدرجة التي تليق بالمفاوضة ودورها في علاقات العمل. وقد وصل التطور التشريعي لمرحلته الأخيرة بصدور القانون الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي خصص المواد من ١٤٦ إلى ١٦٧ لتنظيم أحكام المفاوضة الجماعية. و قد عرفت المادة ١٤٦ المفاوضة الجماعية بأنها "الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمة النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

جـ- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال".

وينقسم هذا الباب التمهيدي إلى الفصول الثلاثة التالية :

---

(١) - راجع المادتين ٩٤، ٩٥ من هذا القانون.

الفصل الأول : تعريف المفاوضة الجماعية وخصائصها
الفصل الثاني : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية
الفصل الثالث : دور الدولة في المفاوضة الجماعية

الفصل الأول
تعريف المفاوضة الجماعية و خصائصها

ينقسم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول
تعريف المفاوضة الجماعية

للتعرف على الأحكام الخاصة بالمفاوضة الجماعية فإنه يلزم تعريفها. وسوف نحاول فيما يلي بيان موقف الفقه والتشريع من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول : المفهوم الفقهي للمفاوضة الجماعية.
المطلب الثاني : المفهوم التشريعي للمفاوضة الجماعية.

المطلب الأول
المفهوم الفقهي للمفاوضة الجماعية

لم يتفق الفقه على تعريف واحد للمفاوضة الجماعية بل تعددت التعريفات وذلك بسبب تنوع زوايا النظر للمفاوضة وسنعرض فيما يلي لبعض هذه التعريفات وموقف الفقه منها:

التعريف الأول: ذهب جانب من الفقه[١] إلى أن المفاوضة الجماعية هي عبارة عن المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من

---

[١] د/ عبد السلام عياد : المفاوضة الجماعية – مطبوعات الجامعة العمالية – القاهرة – ١٩٩٢ – صـ ٢٤.

أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه.

وينتقد الفقه هذا التعريف على أساس أنه لم يبين الطبيعة القانونية للمفاوضة وما إذا كانت حقاً لأطراف علاقات العمل أم مجرد وسيلة لحل منازعاتهم الجماعية. كما أنه لم يحدد أشكال المفاوضة ومستوياتها وإطارها القانوني[1].

التعريف الثاني : ويعرف جانب أخر من الفقه [2]المفاوضة الجماعية بأنها حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك. ورغم ما لهذا التعريف من جوانب إيجابية إلا أنه يؤخذ عليه أنه يعتبر المفاوضة الجماعية حقاً بينما هي وسيلة. وعلى فرض أنها حق فإن هذا التعريف لم يحدد لنا أشخاص هذا الحق وكيفية حمايته ووسائل تلك الحماية.

ويضاف إلى ذلك أن وصف المفاوضة بأنها حق يعني إمكانية رفض أحد طرفي علاقة العمل الدخول فيها وهو ما يتعارض مع النصوص التشريعية التي تجعل هذا الدخول إجبارياً وليس متوقف على إرادة الأطراف. وبجانب ما سبق فإن هذا التعريف قد أغفل أهم خصائص المفاوضة وهي خاصية الجماعية.

---

(1) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : المرجع السابق- صـ ١٩.

(2) د/ محمد عبد الله نصار : المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – منظمة العمل العربية القاهرة ١٩٩٦ – صـ ٥٤.

التعريف الثالث : ويرى بعض الفقه [١] أن المفاوضة الجماعية هي المساومة بين صاحب العمل - أو من يمثله - وبين العمال أو من يمثلهم بقصد الوصول إلى حل نزاع قائم بينهم يتعلق بشروط العمل. ورغم تميز هذا التعريف وإيجازه وبيانه لأطراف المفاوضة وهدفها إلا أنه أغفل هدفاً هاماً ما من هذه الأهداف وهو التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية إذ لا يلزم دائماً لوجود المفاوضة الجماعية أن يكون هناك نزاعاً قائماً بين طرفي علاقة العمل. وبالإضافة لما ذكر فإن هذا التعريف لم يبين إطار المفاوضة ولا مستوياتها المختلفة أو أشكالها[٢].

-التعريف الرابع : ويعرف جانب من الفقه [٣] المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها. تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمل أو ممثليهم من جهة وأصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية. وعلى مستويات متعددة وفقاً للإطار القانوني المنظم لها أياً كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدرة التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف. ويبرر القائل بهذا التعريف الإسهاب والإطالة بأن التفصيلات التي تضمنها التعريف لازمه لتحديد ماهية المفاوضة الجماعية.

ومع تقديرنا لهذا التعريف وللقائل به فإننا لا نرى ضرورة لكل هذه التفاصيل إذ كلما كان التعريف موجزاً وشاملاً كان أفضل ولذا فلا ضرورة لبيان أهداف المفاوضة بهذا القدر من التفصيل كما أن مصدر الإطار القانوني للمفاوضة هو أمر معروف فرضاً ولا يحتاج لبيان.

---

[١] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي - مجلة الحقوق - السنة ١٨ - العدد ٣ - سبتمبر ١٩٩٤ - صـ ٩٨.

[٢] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم - المرجع السابق - صـ ٢٣.

[٣] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم - المرجع السابق - صـ ٢٤.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه رغم اهتمامه ببيان أهداف المفاوضة بصورة تفصيلية أغفل دوراً جوهرياً لها وهو فض منازعات العمل الجماعية حيث أنها تمثل وسيلة سلمية لحل هذه النزاعات بما يضمن الحفاظ على الود والثقة بين طرفي علاقة العمل. ومما سبق يمكننا تعريف المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة سلمية جماعية ومباشرة تتم بين العمال أو من يمثلهم و أصحاب الأعمال أو من يمثلهم في الإطار الذي رسمه المشرع بهدف حل نزاع قائم بينهم أو التوصل لاتفاقية جماعية تنظم شروط العمل أو ظروفه.

ولا نرى ضرورة للقول بأن المفاوضة يمكن أن تكون لإبرام اتفاقية جماعية جديدة أو تعديل اتفاقية قائمة أو الانضمام إليها لأن هذه التفاصيل تجد مكانها الطبيعي عند شرح التعريف وبيان مضمونه وليس في متن التعريف ذاته حتى لا يصل الأمر إلى حد الإسهاب الذي يفقد التعريف ذاتيته. كما لا يلزم أيضاً بيان وسيلة المفاوضة و هل هي مناقشة أم حوار - طالما أننا ذكرنا أنها وسيلة سلمية. وقد حاولنا من خلال التعريف أن نركز على أن المفاوضة الجماعية هي وسيلة سلمية كما أنها جماعية تتم في إطار تنظيم قانوني معين وتسعى للوصول لأهداف معروفة بما يحقق في النهاية مصلحة العمل والعمال أيضاً.

المطلب الثاني
المفهوم التشريعي للمفاوضة الجماعية

الواقع أن التعريف الوارد بالمادة ١٤٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يعد أول تعريف تشريعي في مصر للمفاوضة الجماعية حيث تنص هذه المادة على أن " المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية من جهة وبين أصحاب العمال أو منظماتهم، من أجل :

أ-تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.
ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.
جـ- تسوية المنازعات بين العمل وأصحاب الأعمال".

وإذا كان هذا التعريف يمثل محاولة محمودة من المشرع إلا أنه لا يخلو من أوجه عديدة للنقد نتيجة لما أصابه من عوار وما به من قصور ومن ذلك:

١-أنـــه يصف المفاوضة الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجري بين المـــنظمات العمالـــية من جهة وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من جهة أخرى وفي هذا خلط واضح بين المفاوضة الجماعية كعملية قانونية ذات آثار خطـــيرة علـــى علاقات العمل وبين وسائل هذه المفاوضة سواء الحوار أو المناقشات أو حتى غير ذلك.

٢-أن الـــتعريف قـــد حدد أهداف المفاوضة في ثلاث لا خلاف على الأول والثالـــث منها أما الهدف الثاني وهو تحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة فإننا نرى أنه لا يمكن تحقيقه إلا من خلال الهدف الأول وهو تحسين شروط وظـــروف العمـــل وبالتالـــي كان يمكن الاكتفاء بالهدف الأول (أ) والثالث (جـــ) طالما أن الهدف الثاني يأتي ضمن الهدف الأول ومرتبط به ارتباط لزوم.

٣-أن الفقـــرة جـــ مـــن الـــتعريف تقرر أن من أهداف المفاوضة تسوية المـــنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال دون أن توضح أن المقصود هو المـــنازعات الجماعية أما المنازعات الفردية فهي تحل بالمفاوضة الفردية أو بواسطة القضاء حيث لا خطورة على أطراف العمل من نظرها أمام المحاكم العادية حتى وإن استغرقت بعض الوقت.

المبحث الثاني
خصائص المفاوضة الجماعية

تتميز المفاوضة الجماعية بعدة خصائص تجعلها مستقلة عن الأفكار الأخرى المشابهة لها كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ولعل أهم هذه السمات هي ما يلي [١]:

أولاً: وسيلة سلمية : ويقصد بذلك أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع جماعي قائم. وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشات أو الاتصالات التي تحافظ على علاقات الود والثقة بين طرفي علاقات العمل وتجنبنا اللجوء للطرق غير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الإغلاق من جانب صاحب العمل.

ثانياً: وسيلة جماعية من ناحية العمال : وهذه الصفة هي التي تميز المفاوضة الجماعية عن المفاوضة الفردية حيث يشمل نطاق المفاوضة الجماعية عدد من العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتفاوض بشأنها المنظمة العمالية التي تمثلهم. وتجدر الإشارة إلى أن سمة الجماعية مطلوبة في جانب العمال فقط على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تنوب عنهم منظمة قوية قادرة على حماية مصالحهم فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع. ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطها أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا هو ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

---

[١] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : المرجع السابق- صـ ٥٤ وما بعدها.

وفيما يخص جانب أصحاب الأعمال فإن المفاوضة الجماعية يمكن أن تتم بين نقابة عمالية أو أكثر وبين صاحب عمل واحد أو أكثر أو المنظمة التـي تمـثلهم. ويعني ذلك أن المشرع لم يستلزم صفة الجماعية في جانب أصـحاب الأعمال[1]. " وخاصية الجماعية يجب أن تتوافر في جانب العمال مـنذ بدء المفاوضة إلى نهايتها لأنه شرط ضروري أن يكون العمال جماعة حـتى ولو لم يشكلوا نقابة. أما بالنسبة لصاحب العمل فلا يشترط أن تتوافر الجماعـية، ومن ثم فهي قد تتوفر في البداية ثم ينسحب بعد بداية المفاوضة بعـض أصحاب الأعمال، وقد يحدث العكس إذ تبدأ فردية من جانب صاحب العمل تنتهي جماعية من جانب أصحاب العمال إذا ما اشترك فيها بعد بدايتها أصحاب أعمال آخرون"[2].

ويخـتلف الفقـه[3] حـول المعيار الذي تحدد على أساسه صفة الجماعـية حيـث يـأخذ البعض بمعيار عضوي يستلزم كون أحد أطراف المفاوضة هو عبارة عن منظمة أو نقابة عمالية. أما الاتجاه الآخر فإنه يأخذ بمعيار عددي و يستلزم أن يكون عدد العمال الذي يتم تمثيلهم في المفاوضة هم أغلب عمال المنشأة.

ثالـثاً وسيلة اختيارية : و يعني ذلك أن اللجوء للمفاوضة الجماعية يتوقف علـى الإرادة الحـرة للأطراف وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لا يمكنه إجبار الآخر على الدخول في المفاوضة بل يجب عليه إقناعه بأهميتها حـتى يدخل للمفاوضة بحرية واقتناع. ويؤكد الفقه على حق كلا من أطراف المفاوضـة فـي الانسحاب منها بعد بدأها وهو ما يعني اللجوء للطرق غير السلمية بعد ذلك كالإضراب أو الإغلاق.

---

[1] د/ عـبد القـادر الطورة : قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه – حقوق القاهرة ١٩٨٨ – صـ ١٤٤.
[2] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم – الرسالة السابقة – صـ ٥٦.
[3] راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل – قانون العمل – المرجع السابق – صـ ٦٢٤.

وتختلف التشريعات الوطنية بشأن صفة الاختيارية حيث تذهب بعضها إلـــى جعـــل المفاوضة التزاماً على طرفي علاقة العمل ومثال ذلك التشريع الفرنســـي وبالنســـبة للمشرع المصري فإنه لم يحدد موقفه بدقة حول ما إذا كانت المفاوضة الجماعية إلزامية أم اختيارية.

رابعـــاً وسيلة مباشرة : من خصائص المفاوضة الجماعية أيضاً أنها وسيلة مباشـــرة تســـعى لتنظـــيم شروط العمل وظروفه ويقصد بكونها مباشرة أنها تجـــري بين أطراف المنازعة الجماعية أو الاتفاق الجماعي دون وساطة من طـــرف ثالـــث وهـــي بذلك تختلف عن الوسائل السلمية الأخرى كالوساطة والتحكيم.

وتـــبدو أهمية هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمراً ميسوراً. على أنه لا يشـــترط في كافة الأحوال أن يجلس أطراف المفاوضة في مكان واحد وتقوم بينهما صلة مكانية مباشرة إذا يمكن أن يتم الاتصال بين الأطراف عن طريق وسائل الاتصال الحديثة ما دام ذلك يكفي لتحقيق هدف المفاوضة.

المبحث الثالث
وظائف المفاوضة الجماعية

تهدف المفاوضة الجماعية إلى تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته و يـــتم ذلك إلا من خلال عدة وسائل وهي إبرام اتفاقات العمل الجماعية أو توسيع نطاقها أو تعديلها وتسوية منازعات العمل الجماعية والوقاية منها.

أولاً: إبرام اتفاقية العمل الجماعية وتعديلها:

تــؤدي المفاوضـــة الجماعــية دوراً هاماً في مجال إبرام أو تعديل أو توســيع نطاق اتفاقات العمل الجماعية حيث أن هذه الأخيرة تحتاج إلي تقابل إرادة أصحاب الأعمال والعمال وهو ما يتم عن طريق المفاوضة الجماعية. وتــبدو أهمــية المفاوضة من حيث أن كل طرف في بداية التفاوض يتمسك بالحد الأقصى لمطالبه ولا يسلم الطرف الآخر بهذه المطالب إلا بعد مناقشتها ومحاولة تعديلها لتصل إلى الحد العادل لكلا الطرفين.

وقــد بين المشرع المصري دور المفاوضة الجماعية في شأن إبرام وتعديل وتجديد وتوسيع نطاق اتفاقات العمل الجماعية من خلال المواد ١٥١، ١٥٥ ، ١٥٦ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وتستوجب المادة ١٥١ فـــي هذا الصدد أن "يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعــية طبقاً للشرط والقواعد الخاصة باتفاقات العمل الجماعية الواردة في هــذا القـــانون". فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجــأ إلـــى الجهـــة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق. ويستفاد من هذا النص أن الطريق الطبيعي للوصول إلى اتفـــاق عمـــل جماعي هو المفاوضة الجماعية. وإذا لم تنجح المفاوضة في الوصول إلى اتفاق يجوز لأحد الطرفين اللجوء إلى الطريق الاحتياطي وهو الجهة الإدارة (مديرية القوى العاملة) المختصة لتحاول التوفيق بين الطرفين ومساعدتهما في الوصول لاتفاق جماعي مناسب.

وفما يتعلق بدور المفاوضة الجماعية في تجديد الاتفاقية الجماعية تنص المـــادة ١٥٥ مـــن ذات القانون على أنه (يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محـــددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف

اقتصادية واجتماعية ...." . وتضيف المادة ١٥٦ لما سبق أنه " يتعين علـــى طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتهـــا بثلاثة أشهر". ويتضح من خلال النصين السابقين أن المشرع أخذ في الاعتـــبار أن تغـــير الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها اتفاقية العمل الجماعية قد يجعل من استمرارها دون تعديل سبباً في الإضرار بمصـــالح أحد الطرفين أو هما معاً لذلك أجاز تعديلها عن طريق المفاوضة الجماعـــية التـــي تعتبر وسيلة للإبرام والتعديل وتوسيع نطاق تلك الاتفاقية الجماعية.

ثانياً: حل منازعات العمل الجماعية والوقاية منها :

لا شـــك أن مـــنازعات العمل الجماعية تهدد السلام الاجتماعي وتهدد اســـتقرار المجتمع وتؤثر سلبيا على العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. وحيـــث أن المنازعات الجماعية تسبقها ملابسات تجعل من المتوقع حدوثها فإن دور المفاوضة يظهر بجلاء خلال هذه المرحلة التي تتوتر فيها الأجواء بيـــن طرفي علاقة العمل دون أن تصل الأمور لحد الإضراب أو الإغلاق. ولا شـــك أنـــه إذا نجحت المفاوضة الجماعية في احتواء الموقف فإنها تمنع وقـــوع المـــنازعات الجماعـــية التي تؤثر سلبياً على مصالح صاحب العمل والعمال والمجتمع أيضاً.

وإذا ثـــار الـــنزاع الجماعي لسبب أو لآخر فإن المفاوضة الجماعية يمكنها أن تلعب دوراً هاماً في حل هذا النزاع وعدم إطالة مدته. وتعتبر هذه الوظـــيفة من أهم وظائف المفاوضة الجماعية ولهذا اهتم المشرع المصري ببـــيان تلـــك الوظيفة من خلال الفقرة جــ من المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الفصل الثاني

شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية

يلـــزم توافـــر عدة شروط لكي يتم اللجوء للمفاوضة الجماعية وكذلك يجـــب توافـــر الضـــمانات التـــي تكفل نجاحها. وتتمثل أهم ضمانات نجاح المفاوضـــة الجماعية في الاعتراف بحق العمال وأصحاب العمال في تكوين مـــنظمات قوية تدافع عن مصالحهم المهنية المشتركة و ألا تتدخل الدولة في شـــئونها. كما يجب أيضاً الاعتراف للعمال بحق تنظيم الإضراب ولأصحاب الأعمال بحق الإغلاق.

وبجانب ما سبق فإنه يلزم لنجاح المفاوضة توفير المعلومات اللازمة وفـــي الوقت المناسب[1] وكذلك تدريب المفاوض وإعداده بالشكل المناسب. ويجـــب أخـــيراً لكـــي تحقق المفاوضة أهدافها توافر حسن النية من جانب أطرافها ووجود الرغبة الصادقة في إنجاح التفاوض. أما فيما يتعلق بشروط المفاوضة فإنها تتمثل فيما يلي[2] :

الشرط الأول: وجود مصالح مشتركة

لا يخفـــي على الفطنة أن التفاوض أياً كان مجاله وهدفه لا يتم إلا بين مـــن تربطهما مصلحة مشتركة يتفاوضان بشأنها. ولا شك أن هناك مصالح وحقوق مشتركة تربط العمال بأصحاب الأعمال بحيث يهم كلاهما التفاوض للوصول إلى أفضل تنظيم للعلاقة بينهما لأن كل منهما يحتاج للآخر. وتأتي أهمـــية المفاوضـــة الجماعية من أن مصالح أطراف علاقة العمل تتعارض عـــادة إذ يحـــاول صاحب العمل تحقيق أعلى ربح بأقل تكلفة وهو ما يعني

---

(1) وفي هذا الصدد تنص المادة ١٤٩ من قانون العمل الجديد على أن " يلتزم صاحب العمـــل بـــتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات و معلومات خاصة بالمنشأة"

(2) لمـــزيد من التفاصيل راجع د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة – صـــ ١٨٩ وما بعدها.

خفض الجور رغم الحصول على أعلى معدل أداء من العامل أما العمال فإن مصلحتهم الحصول على أعلى أجر نظير جهد معقول ولا شك أن هذا التعارض في المصالح قد يسفر عن منازعات جماعية ما لم تتدخل المفاوضة الجماعية سريعاً لإزالة هذا التعارض في المصالح والمحافظة على وجود نوع من التعاون والتوازن في العلاقة بين طرفي علاقة العمل.

ونخلص مما سبق أن المصالح المشتركة بين العمال وأصحاب العمال هي الهدف الذي تسعى المفاوضة الجماعية لتحقيقه. ولا يمنع ذلك من أن المصالح المشتركة تختلف باختلاف مستوى المفاوضة. ويعني ذلك أن هذه المصالح تختلف في التفاوض على مستوى المنشأة عنها في حالة التفاوض على المستوى القومي ...الخ.

الشرط الثاني: وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضة الجماعية

ويقصد بهذا الشرط أن المفاوضة الجماعية لا تتم إلا بشأن علاقات العمل التي تخضع لقانون العمل. وبالتالي فإن العلاقات التي تخضع لقانون آخر لا تطبق بشأنها المفاوضة الجماعية[1]. وتجدر الإشارة إلى أن العلاقة التي تربط أطراف المفاوضة يجب أن تكون علاقة عمل بالمعنى الدقيق. وعلى ذلك فإن المفاوضات التي تجري بين النقابات العمالية بعضها البعض أو بين منظمات واتحادات أصحاب الأعمال بعضها البعض أيضاً لا تعتبر مفاوضة جماعية بالمعنى المقصود في قانون العمل. و يجب أن تظل علاقة العمل باقية لحين انتهاء المفاوضات وأن يكون أحد الأطراف هو العمال والطرف الآخر هو أصحاب الأعمال.

وإذا كانت المفاوضة الجماعية تتم على المستوى القومي وليس على مستوى المنشأة فقط فإن علاقة العمل التي تربط بين طرفيها لا يشترط

---

[1] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: المقالة السابقة-صـ ١٠٣ - د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - صـ ٢٠٠.

أن تكـــون مباشـــرة حيـــث يتم اختيار من يمثل العمال ومن يمثل أصحاب الأعمال بصورة مركزة حيث يصعب مشاركة كافة أعضاء النقابات العمالية واتحـــادات أصـــحاب الأعمـــال فـــي المفاوضة ويعني ذلك أنه " قد تجري المفاوضة بين أشخاص ليست لهم علاقة مباشرة معاً، وإنما وظيفتهم النقابية هي التي أتت بهم إلى مائدة التفاوض، وذلك نظراً للأعداد الكبيرة التي يمكن أن تضمها النقابة أو منظمة أصحاب العمال، وخاصة في الدول التي يسودها مبدأ الوحدة النقابية كمصر"[١].

الشرط الثالث: وجود منظمات قوية تمثل أطراف علاقة العمل

يعد وجود منظمات قوية تمثل جانبي علاقة العمل خاصة العمال شرطاً هامـــاً من شروط المفاوضة الجماعية وهو ما يقتضي الاعتراف للعمال بحق تكوين نقابات عمالية وحرية الانضمام إليها وتسيير شئونها. وقد أكدت المادة ١٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على هذا الشرط حيث نصت على أن " يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل".

فـــإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل خمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنســـبة للمنشـــآت التـــي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

---

[١] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة- صـــ ٢٠٢.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي".

ولا شك أنه لا يكفي مجرد وجود نقابات عمالية تمثل العمال في المفاوضة الجماعية بل يجب أن تكون هذه النقابات قوية مالياً وعددياً حتى يمكنها الدفاع عن مصالح العمال. وعنصر القوة مطلوب بشأن النقابات التي تمثل العمال أما المنظمات التي تمثل أصحاب الأعمال فإنها قوية نظراً للمركز الاقتصادي القوي الذي يتمتع به أصحاب الأعمال في مواجهة العمال.

وتبدو أهمية القوة المالية والعددية للنقابة العمالية من حيث أنها تساعد على الإعداد المناسب للمفاوضة الجماعية من خلال التدريب والاستعانة بالبيانات اللازمة والمختصين في موضوعات التفاوض. ولا شك أن للقوة المالية للنقابة العمالية أثراً هاماً في قدرتها على المفاوضة حيث يمكنها تعويض العمال عن فترات الإضراب حتى وإن طالت مدته في سبيل الضغط على صاحب العمل[1].

وللقوة العددية للنقابة أيضاً أثراً هاماً على قدرة النقابة على التفاوض خاصة في حالة إعلان النقابة للإضراب لأنه كلما زاد عدد العمال المشاركين في الإضراب زادت الخسائر التي تهدد صاحب العمل إذا لم يستجب لمطالبهم سريعاً.

---

[1] د/ محمد نصر الدين منصور – المرجع السابق – صـ ٤٠.

ومن جانبها فإن منظمات أصحاب الأعمال القوية هي التي تستطيع التفاوض على أسس سليمة تضمن مصالح أعضائها عن طريق التنسيق بينهم وإمدادهم بالمعلومات والاستشارات اللازمة. ومن ناحية أخرى فإن قوة منظمات أصحاب العمال وتعاونها يجعل من سلاح الإغلاق وسيلة ناجحة للضغط أيضاً على العمال ومنظماتهم النقابية حتى يستجيبوا لمطالب أصحاب العمال أو يتنازلوا عن مطالبهم المغالى فيها.

الفصل الثالث

دور الدولة في المفاوضة الجماعية

إذا كانت المفاوضة الجماعية لا تتم إلا بين من تربطهم علاقات عمل تخضع لقانون العمل بصفة أساسية إلا أن هذا لا ينفي أن الدولة يمكنها أن تؤدي دوراً جوهرياً في المفاوضة. والواقع أن دور الدولة في المفاوضة يختلف من دولة لأخرى بحسب المبادئ السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل دولة. وفي الدول الأوربية حيث يزداد دور القطاع الخاص وينحسر نطاق تدخل الدولة في علاقات العمل نجد أن المفاوضة الجماعية تعد الوسيلة الأساسية لتنظيم روابط العمل.

وخلافا لذلك فإنه حين تتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وتسيطر على وسائل الإنتاج يختفي دور المفاوضة الجماعية حيث تكون الدولة هي صاحب العمل بينما يكون المجتمع كله هو فئة العمال. أما في الدول التي تتبنى النهج الاشتراكي فإن المفاوضة الجماعية تكون موجودة ولكن في حدود ضيقة. وعلى أية حال فان دور الدولة بشأن المفاوضة الجماعية يتخذ صوراً عديدة أهمها ما يلي:

المبحث الأول
الدور المنشئ

يـتجلى هـذا الدور في وضع القواعد القانونية التي تحكم المفاوضة وهو ما ساعد على انتشارها وازدهار دورها في علاقات العمل الجماعية.

والواقـع أن الدولـة لم تضع القواعد القانونية الخاصة بالمفاوضة الجماعـية إلا بعـد الوجود الفعلي لهذه الأخيرة والتأكد من جدواها واقتناع الدولـة بضرورة تنظيمها وتعميمها. ولم يقتصر دور الدولة على مجرد سن التشـريعات فقط بل اعترفت للعمال بحق تكوين النقابات العمالية والانضمام إلـيها وكذلك أقرت لأصحاب الأعمال بحرية تكوين اتحادات تمثلهم وتدافع عن مصالحهم. وتتجلى مظاهر دور الدولة المنشئ بصدد المفاوضة الجماعية فيما يلي[١]:

المطلب الأول
تحديد مستويات المفاوضة

للمفاوضة الجماعية كما ذكرنا سلفاً عدة مستويات منها ما يتم على مسـتوى المنشـأة ومنها ما يتم على مستوى الصناعة أو المستوى القومي. وتخـتار كـل دولة من هذه المستويات ما يناسب ظروفها. ومن جانبه فإن قـانون العمـل الجديـد قد أخذ بمستويات المفاوضة الثلاثة في نظر بعض الفقه[٢]. على أننا لا نرى في نص المادة ١٤٨ ما يشير سوى للتفاوض على مسـتوى المنشـأة فقـط حيث تنص هذه المادة على أنه " يتم التفاوض في المنشـآت التـي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشـأة والـنقابة العامـة وبين صاحب العمل. فإذا لم توجد لجنة نقابية

---

(١) لمزيد من التفاصيل راجع : د / سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة- صـ ٢٨٧ وما بعدها.

(٢) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة – صـ ٢٨٩.

بالمنشـــأة يكـــون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بيـــن ممثليـــن عـــن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمـــال المعنـــية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونـــاً فـــي إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق ...." وهذا النص كما هو واضح لم يتحدث عن التفاوض إلا على مستوى المنشأة.

المطلب الثاني

تحديد نطاق وموضوع المفاوضة

حـــدد المشـــرع نطاق المفاوضة الجماعية بأنه مناقشة شروط العمل وظروفه وعلاقته في إطار قانون العمل. ويختلف نطاق المفاوضة من دولة لأخـــرى بحســـب الظـــروف والعوامل التي تستقل بها كل دولة وقد سمحت الاتفاقـــيات الدولية بهذا التفاوت من دولة لأخرى حيث اعتبرت هذه المسألة مـــن الشـــئون الداخلـــية لكـــل دولـــة مما يبرر استقلال كل دولة بتنظيمها. وموضوع المفاوضة هو ذات نطاقها بصفة عامة ولكن بصورة أكثر تفصيلاً وتحديداً حيث يشمل هذا الموضوع مستوى الأجور وعدد ساعات العمل ومدد الإجـــازات ومواعيد الحصول عليها وبيئة العمل وظروفه من حيث الزمان والمكان واحتياطات السلامة والصحة المهنية.

ويختلف نطاق المفاوضة الجماعية من دولة لأخرى وفقاً لظروف كل دولـــة سياســـياً واقتصـــادياً واجتماعياً. فإذا كانت الدولة تأخذ بمبدأ الحرية الاقتصادية فإنها تترك شئون تنظيم علاقات العمل لأطرافها وبالتالي يمكنهم اختـــيار الموضـــوعات التي تكون محلاً للتفاوض طالما أنها ترتبط بعلاقات العمـــل. وقـــد تجد الدولة أن هناك موضوعات هامة تحتاج للتفاوض سنوياً

بصفة دورية نظراً لتغير ظروف العمل وعندئذ يتولد التزام بالتفاوض بشأنها سنوياً[1]. وفي الدول الشمولية يتولى المشرع تنظيم علاقات العمل تفصيلياً بحيث لا يترك مجالاً للمفاوضة الجماعية. أما البعض الآخر من الدول فإنها تنظم بعض شروط العمل وظروفه وعلاقاته وتترك المسائل قليلة الأهمية لكي تتولى المفاوضة الجماعية تنظيمها وتلك هي الدول التي يوجد بها القطاع العام والقطاع الخاص معاً بحيث تعطي للقطاع العام الدور الأكبر[2] .

وتتجه بعض الدول أيضاً إلى تحديد قوائم بموضوعات التفاوض بشكل إجمالي وهو ما فعلته المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد حيث حددت موضوعات المفاوضة بتحديد ثلاث موضوعات عامة للمفاوضة وهي : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة وأخيراً تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

ولم تكتفي الدولة بتحديد نطاق المفاوضة وموضوعاتها بل حددت نتائج المفاوضة سواء في حالة نجاحها أو فشلها وما يتم اتباعه في الحالتين من إجراءات والوسائل البديلة في حالة فشل المفاوضة كما تنشئ بعض الدول أجهزة دائمة للمفاوضة الجماعية تتولى تدريب المفاوض العمالي بما يضمن نجاح المفاوضة وتتولى هذه الأجهزة أيضاً توفير المعلومات والبيانات اللازمة لتأدية المفاوض لمهمته بنجاح.

---

(1) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة – صـ ٢٩٠ والمراجع المشار إليها بالهامش

(2) د/ عبد الباسط عبد المحسن : الإضراب في قانون العمل – المشروعية الآثار القانونية – دار النصر للتوزيع والنشر – جامعة القاهرة – صـ ٣٣١.

المبحث الثاني

الدولة كطرف في المفاوضة

حيـــن تمارس الدولة نشاط اقتصادياً يخضع لقانون العمل فإنه يسري عليها ذات الأحكام التي تطبق على أي صاحب عمل ومنها أحكام المفاوضة الجماعــية وعــندئذ تدخل الدولة في التفاوض بصورة مباشرة. " وقد تكون القوانيـــن التي تنظم المرافق العامة لا تحتوي على نص يحكم مسائل شروط العمل وظروفه وعلاقاته، في هذه الحالة يطبق قانون العمل باعتباره الشريعة العامـــة التـــي تحكمها، كذلك قد تسمح هذه القوانين تطبيق قانون العمل على بعـــض مســـائلها، في هذه الحالة يمتد قانون العمل ليحكم هذه المسائل. في هاتيـــن الحالتين يمكن أن تستخدم المفاوضة الجماعية من أجل التوصل إلى اتفـــاق يـــنظم هذه المسائل وتجري المفاوضة بين ممثلي الإدارة باعتبارهم ممثليـــن للدولة وممثلي العمال من أجل التوصل إلى هذا الاتفاق وبذلك تكون الدولة طرف مباشراً في المفاوضة الجماعية"[1].

وقـــد تدخل الدولة في المفاوضة الجماعية كطرف غير مباشر حين تقـــوم بوضـــع القواعـــد القانونية التي تنظم المفاوضة من حيث الإجراءات والمســـتويات والنـــتائج كمـــا أنها قد تمارس ضغوط على الأطراف لإنجاح المفاوضـــة. ويرجع تدخل الدولة غير المباشر هنا إلى تأثير المفاوضة على المجتمع من حيث الأمن والسلام الاجتماعي وكذلك على المستوى الاقتصادي كما لو أدت لزيادة الأجور لصالح العمال. وقد تتدخل الدولة في المفاوضات بإصـــدار بعـــض التوجـــيهات التـــي تـــتوافق مع سياساتها الاقتصادية أو الاجتماعية. ومثال ذلك مطالبة ممثلي العمال بعدم المغالاة في المطالبة بزيادة الجـــور حـــتى تشجع الاستثمار أو مطالبة أصحاب الأعمال بعدم الاستعانة

---

[1] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة – صـــ ٢٩٠.

بعمـــال أجانب للمساعدة في حل مشكلة البطالة .... الخ. والواقع أن هذه التوجـيهات والضـغوط تكون أكثر وضوحاً وتأثيراً في الدول التي لا زالت النقابات العمالية فيها ضعيفة.

ومـــن خلال عرضنا الموجز لأحكام المفاوضة الجماعية يتبين لنا مدى ارتباطها بالنقابات العمالية و باتفاق العمل الجماعي و منازعات العمل الجماعية وهو ما سنحاول بيانه من خلال الأبواب الثلاثة التالية:

الباب الأول : النقابات العمالية

الباب الثاني : اتفاقية العمل الجماعية

الباب الثالث : منازعات العمل الجماعية

الباب الأول
النقابات العمالية

الباب الأول
النقابات العمالية

تكتسب النقابات العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال. وترجع أهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية أيضاً من حيث أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع وهم العمـــال - فالنقابات العمالية تسعى دائماً إلى تحسين شروط وظروف العمل ورفـــع مستوى العمال ثقافيا ومهنيا واجتماعيا. وبجانب ما سبق فإن النقابات العمالـــية تعتبر شريكاً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع[١].

ويـــبدو مـــن كل ما سبق، أنه ليس غريبا أن تحظى التنظيمات النقابية باهتمام التشريعات الوطنية والدولية حيث حرصت القوانين الداخلية في معظم الدول على تنظيم القواعد اللازمة لبيان كيفية نشأة النقابة وإدارتها ونهوضها بمهامها.

وبغض الطرف عن التطور التاريخي لنشأة النقابات العمالية فإن هناك عدة عوامل أدت إلى ظهورها واحتلالها المكانة الهامة التي تشغلها حاليا ومن أهم هذه العوامل:

١- **شـــعور العمال بالحاجة إلى التجمع** : فبعد زيادة أعداد العمال وضعف الـــروابط الشخصـــية التـــي كانـــت تربطهم برب العمل وجدت الحاجة إلى تشاورهم وتفاهمهم في سبيل حماية مصالحهم وتحقيق مكاسب جديدة وإزالة الظلـــم الواقـــع علـــيهم. وقد استلزم ذلك ضرورة وقوف العمال في مواجهة

---

[١] د/ محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي - دار النصر للتوزيع والنشر - القاهرة ١٩٩٣ - ص ٣ - د/ محمـــد حلمـــي مـــراد : الوجـــيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مطابع الأهرام التجارية - ١٩٧٠ - ص ٢٨٧.

أصحاب الأعمال بشكل فعال، وقد تمثل ذلك في تكتل العمال في شكل نقابات عمالية تتحدث باسمهم جميعاً تقريباً.

ولقد اجتازت التنظيمات النقابية عدة مراحل للتطور حتى وصلت إلى شكلها الحالي: ففي البداية اتخذ تجمع العمال شكل جمعيات ونوادي اجتماعية. على أن هذه البادرة قد واجهتها حملات شديدة من جانب أصحاب الأعمال بدعم من السلطات العامة. وترتب على ذلك حظر إقامة أي جماعات أو تجمعات عمالية. وقد بررت السلطات العامة هذا الحظر بأن هذه الجماعات تشكل خطراً على حرية التجارة والصناعة وبأن وجود أي تنظيم يتوسط بين الدولة والعمال يمثل اعتداء على الحرية الفردية ويمس بحقوق الإنسان [1].

والواقع أن هذه القيود التي وضعتها السلطات العامة وأصحاب الأعمال لم يمنع تطور الجمعيات العمالية التي كانت تمارس نشاطها سراً وظل العمال يكافحون ويضحوا بكل ما يمكن حتى تم إزالة القيود التي وقفت عائقا في سبيل تطور التنظيمات النقابية وقد ترتب على ذلك أن أصبحت النقابات العمالية تتمتع بشرعية الوجود وبالشخصية القانونية بكل ما يترتب على ذلك من نتائج [2].

٢ - **بروز الطبقة العاملة كأحد العناصر الإنتاجية الهامة :** فقد ترتب على إقرار الحرية السياسية وحق الاقتراع للعمال تحولهم إلى قوة سياسية مؤثرة في حركة المجتمع وقد ساعد على ذلك أيضا ميلاد الثورة الصناعية وانتشار الإنتاج الكبير.

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٢١.

[2] ترتب على الاعتراف للنقابات العمالية بالشخصية القانونية أن أصبح لها الاسم والجنسية الأهلية وحق التملك وحق التقاضي.

٣ – تدنـــي مســـتوى المعيشة بالنسبة للطبقة العاملة : و قد نتج ذلك عن تعســف أصحاب الأعمال و سؤ استغلالهم لعمالهم عن طريق إطالة ساعات العمــل وخفـض الأجــور وتجاهل الاشتراطات الصحية اللازمة [١] انهار المســتوى الاقتصـــادي والصحي والثقافي للعمال. وأمام هذا الوضع المفجع للعمـــال لــم يجد هؤلاء سبيلاً سوى توحيد كلمتهم للدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال وقد كانت النقابات العمالية هي طوق النجاة بالنسبة لهم في هذا الصدد[٢].

٤ – انفصال عناصر الإنتاج وانقسام القوى الاجتماعية :

بزوغ فجر الثورة الصناعية وتقدم صناعة آلات الإنتاج أصبح إنشاء مصنع أو منشأة يحتاج إلى رأس مال كبير يعجز عن تدبيره العمال فانقسم المجتمع إلى طائفتين إحداهما تمثل العمال والأخرى تمثل أصحاب العمل وقد كانت هاتين الطائفتين متناقضتين اجتماعيا واقتصاديا بل وسياسياً. فقد كانت طــبقة العمـــال تعطى العمل مقابل أجر زهيد جداً وتعيش في أدنى درجات الســلم الاجتماعي في حين كانت طبقة أصحاب الأعمال أو طبقة الرأسمالية تختص أو تستقل بمعظم عائد الإنتاج وتنعم بالرفاهية وبحكم المجتمع[٣]. ولقد ســاعد ذلك الموقف على سعى العمال للبحث عن حل أو وسيلة تضمن لهم قــدر مــن الــتوازن في مواجهة أصحاب الأعمال وتجعل لهم رأياً وصوتاً مسموعاً فكانت هذه الوسيلة هي النقابات العمالية..

---

[١] وقــد تمــثل ذلك أحيانا في تكديس العمال في أماكن غير صالحة للعمل وكذا في تشــغيل النســاء والأطفال في أعمال شاقة نتيجة لانخفاض أجورهم عن أجر العامل العادي.

[٢] د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق– ص ٢٨٧.

[٣] د/ محمــد أحمــد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٩ – د/ محمد حلمي مراد: المرجع السابق – فقرة ٣٦٢ – ص ٢٨٧.

الفصل الأول

ماهية النقابة وتدرجها وأهدافها

الفصل الأول

ماهية النقابة وتدرجها وأهدافها

مـــن خـــلال هـــذا الفصل نحاول التعرف على مفهوم النقابة و على المنظمات النقابية من حيث تدرجها ووظائفها ثم نبين النتائج التي تترتب على الاعـــتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية بعد أن نبين طبيعة الشخصية القانونية لها.

المبحث الأول

المقصود بالنقابة العمالية

المبحث الأول

المقصود بالنقابة العمالية

قبل أن نتعرض للتعريفات التي وردت بشأن تحديد مفهوم النقابة العمالية أن نبدأ ببيان العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند محاولة تعريفها([1]). ومن أهم هذه العناصر ما يلي :

١ - أن النقابة العمالية تتكون بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل من جانب الدولة.

٢ - أن النقابة العمالية تسعى لحماية مصالح العمال وتمثيلهم في مواجهة رب العمل كما تنوب عنهم في مواجهة القوى الاجتماعية الأخرى وكذا في مواجهة السلطات العامة.

٣ - أن الأعمال التي تقوم بها النقابة في سبيل النهوض بواجباتها تتنوع حيث تشمل بعض الأعمال التعاونية كمشاركتها في رسم السياسات الإنتاجية والاجتماعية وبعضها الآخر يتصف بصبغة التنازع مع أصحاب الأعمال وقد يصل الأمر لحد اللجوء للقضاء لإجبار أصحاب الأعمال على احترام حقوق العمال وما أبرموا معهم من اتفاقات.

وفيما يتعلق بالتعريفات الفقهية للنقابة العمالية فإن البعض يعرفها بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي. وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل([2]).

([1]) انظر في هذا الصدد : د/ محمود جمال الدين زكي : قانون العمل- الطبعة الثالثة ١٩٨٣ - ص ٦٣٠ - د/ أحمد سلامة : شرح قانون العمل - ١٩٥٩- ص ١٧ - د/ محمد أحمد إسماعيل - المرجع السابق - ص ٥.

([2]) د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٧.

كما يعرف البعض الآخر النقابة بأنها تلك المنظمة التي تضم مجموعة مـــن عمـــال مهـــنة معيـــنة أو أكثر من مهنة يتفقون فيما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنتهم والدفاع عنها[1]. وقد عرفها بعض الفقـــه أيضاً بأنها هي تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقـــات العمـــل الجماعية والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها[2].

و يعرف جانب من الفقه أيضا النقابة العمالية بأنها عبارة عن مجموعة أفـــراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحســـين أحوالهـــم[3]. ونحن من جانبنا نميل إلى التعريف القائل بأن النقابة العمالية هي منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم[4].

---

[1] د/ إبراهـــيم الدســـوقي أبـــو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون المقارن الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي : مجلة الحقوق – س١٨ – ع٣ – سبتمبر ١٩٩٤– ص ٥٨.

[2] د/ محمد أحمد إسماعيل : مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال – رسالة دكتوراه – القاهرة ١٩٨٢ – ص ١٥.

[3] د/ محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق – ص ٦٣٠ – رقم ٣٠٥.

[4] د/ السيد عيد نايل : قانون العمل – دار النهضة العربية – ٢٠٠٠ – ٢٠٠١– ص ٤٩٥-.

المبحث الثانى

طبيعة الشخصية القانونية للنقابة ونتائجها

المبحث الثاني

طبيعة الشخصية القانونية للنقابة ونتائجها

منح المشرع النقابة العمالية الشخصية القانونية و لكنة لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية وما إذا كانت ضمن أشخاص القانون العام أم الخاص أم أن لهـا شخصـية قانونيـة ذات طـبيعة خاصة. وبغض النظر عن طبيعة الشخصـية القانونية للنقابة فإن مجرد الاعتراف للنقابة بها يترتب عليه عدة نتائج قانونية هامة وهو ما سنوضحه فيما يلي :

المطلب الأول : طبيعة الشخصية القانونية للنقابة.

المطلب الثاني : نتائج الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية.

المطلب الأول

طبيعة الشخصية القانونية للنقابة

تتباين طبيعة الشخصية القانونية للنقابات العمالية بحسب النظام السائد فـي كـل دولـة ففي بعض الدول تعتبر النقابة العمالية شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، أما الدول التي تتبنى النزعة الاشتراكية فإنها تعتبر النقابة العمالية من أشخاص القانون العام. ومن جانبه فإن المشرع المصري لـم يحدد موقفه في هذا الصدد بصورة جازمة حيث اكتفى من خلال المادة ٥٢ من القانون المدني بالاعتراف بالشخصية القانونية للنقابة باعتبارها أحد الأشـخاص الاعتبارية. وإذا كان المشرع المصري لم يذكر النقابات العمالية بصورة صريحة باعتبارها أحد الأشخاص الاعتبارية فإن الفقرة السادسة من المـادة ٥٢ من القانون المدني تشمل كافة الأشخاص الاعتبارية التي لم يرد ذكرها صراحة. على أن الأشخاص الاعتبارية التي تتمتع بالشخصية القانونية

وفقـا لهذه الفقرة قد تكون من أشخاص القانون العام أو الخاص وبذلك تظل مشـكلة الطبيعة القانونية للنقابة العمالية قائمة. وقد تعرض القضاء المصري لهـذه المشـكلة ولكن بشأن النقابات المهنية حيث ذهب القضاء الإداري في مصر إلى اعتبار نقابة المحامين ونقابة المهن الهندسية من أشخاص القانون العام[1].

علـى أن هذا التكييف لا يمتد إلى النقابات العمالية وذلك لوجود بعض أوجـه التمـيز بين النقابات العمالية وتلك المهنية. فمن ناحية أولى نجد أن إنشـاء الـنقابات المهنية يستلزم صدور قانون أو مرسوم مثلاً في حين أن النقابة العمالية تقوم بإرادة مؤسسيها فقط دون حاجة لأي تدخل تشريعي.

ومـن ناحـية ثانية فإن اشتراك الأعضاء في النقابة المهنية هو أمر ضروري حتى يجوز لهم ممارسة المهنة لأن الأعضاء المنتمين لهذه النقابات هـم فقط ذوى الحق في ممارسة هذه المهنة على وجه مشروع[2]. وإذا كان الأمـر كذلـك فـي الـنقابات المهنية فإن الأصل في القانون المصري أن الانضـمام للـنقابة العمالية هو أمر متروك لتقدير العامل بمعنى أن للعامل الحـرية فـي الانضمام إليها من عدمه، ومن هنا فإنه لا يمكن اعتبارها أحد أشـخاص القـانون العام. بيد أنه لا يمكن أيضا اعتبارها شخصا خالصا من أشـخاص القانون الخاص نظراً لكونها تشارك حاليا في رسم السياسة العامة للعمـل والأجـور. ويضاف إلى ذلك أن النقابة العمالية تتمتع بسلطة لائحية وسـلطة تأديبـية فهي تمارس سلطتها اللائحية من خلال إبرام عقود العمل الجماعـية. ولعل هذا هو ما برر ما ذهب إليه البعض من أن النقابة العمالية

---

[1] محكمة القضاء الإداري – جلسة ١٩٥٠/١٢/٢٦ – مجموعة أحكام مجلس الدولة – س ٥ – رقم ٢٧ – ٧٥.

[2] ومثال ذلك مهنة الطب والهندسة والمحاماة.

وإن كانـــت أحـــد أشخاص القانون الخاص إلا أن الدور الوطني الذي تلعبه والسلطة اللائحية التي تتمتع بها يجعلها شخص شبه عام[1].

ويـــرى بعض الفقه أن النقابة هي أحد أشخاص القانون الخاص حيث أنهـــا لا تعـــدو أن تكـــون جمعية خاصة تهدف للدفاع عن المصالح المهنية لأعضـــائها وهـــم العمال. ويعنى ذلك أن النقابة ليست من الأشخاص العامة وذلـــك لأن القائميـــن على إنشائها هم أفراد يمثلون مجموعة من العمال ولا دخل للدولة في إنشائها ولا في اختيار القائمين على إدارة شئونها. ويدعم هذا الفقـــه ما ذهب إليه أيضا بأن النقابة لا تستطيع إجبار العمال على الانضمام إلـــيها أو الاستمرار في هذه العضوية. ويضاف إلى ذلك أن النقابة لا يمكنها تحصـــيل مســـتحقاتها لـــدى الأعضاء عن طريق الحجز الإداري كما يفعل أشخاص القانون العام. ويترتب على ما سبق أن القائمين بتسيير أمور النقابة لا يكتســـبون صـــفة الموظـــف العام. ولاشك أن اعتبار النقابة العمالية أحد أشـــخاص القـــانون الخاص يعنى أنها تخضع لاختصاص القضاء العادي لا الإداري.

ولا يغـــير ممـــا سبق كون المشرع قد اعتبر أموال النقابة العمالية من قبـــيل الأموال العامة وأخضعها نتيجة لذلك لرقابة الدولة. فالواضح أن قصد المشرع من ذلك هو ضمان التزام النقابات بأهدافها وعدم انحرافها عنها لأي سبب وبأي وسيلة كانت.

---

[1] د/ أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – دار الفكر العربي – ١٩٧٦ – الجزء الأول – ص ٩٥ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

المطلب الثاني
نتائج الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية

ترتب على تعديل قانون النقابات العمالية بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ إثارة مشكلة الشخصية القانونية لبعض مستويات المنظمات العمالية. وتكمن هــذه المشــكلة فــي أنه بعد هذا التعديل لم تعد الشخصية القانونية ثابتة إلا للنقابات العامة وللاتحاد العام لنقابات العمال في مصر. وهذا القول مفاده أن اللجان النقابية أصبحت مجرد قسم من أقسام النقابة العامة [١]. ولا يخفى على الفطنة ما في ذلك من آثار قانونية هامة منها أن اللجان النقابية لم تعد مستقلة عــن الــنقابة العامــة. وهو أمر يحتاج لإعادة النظر وذلك لمنح هذه اللجان شخصية قانونية تامة واستقلال كامل حتى تمارس دورها النقابي بحرية كاملة خاصــة وأنها هي الأقرب للعمال والأكثر معرفة بمشاكلهم ومطالبهم. وعلى أية حال فإن هناك عدة نتائج تترتب على الاعتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية أهمها:

أولاً : أهلية النقابة :

يترتــب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية ســواء أهلــية الوجــوب أو الأداء التي تعنى صلاحية النقابة لكسب الحقوق والــتحمل بالالتزامات. على أنه يجب أن يكون واضحاً أن هذه الأهلية غير مطلقة بل هي محددة بالغرض الذي قامت النقابة من أجله [٢]. ومما لاشك فيه أن حسن أداء النقابة لمهامها يقتضي الاعتراف لها بأهلية التعاقد وكذا بأهلية التقاضي وأهلية التملك.

---

(١) د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق – ص ٦٣٢ – فقرة ٣٠٩.
(٢) د/ الســيد عيد نايل : قانون العمل – مرجع سابق – ص ٤٩٦ – د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق – ص ٩٧.

١- أهلية التعاقد :

للـنقابة الحـق فـي إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها. وقد يتساءل البعض عن كيفية قيام النقابة كشخص معنوي بإبرام هذه العقود والإجابة على ذلـك واضـحة وتتمثل في قيام رئيس مجلس إدارة النقابة أو من ينوب عنه بإبـرام هـذه العقـود. ومن العقود التي قد تبرمها عقود العمل التي تربطها بالعامليـن بهـا وكذا عقود الإيجار أو البيع التي قد تبرمها النقابة لشراء أو تأجـير مقـر لهـا. وقد وضع المشرع قيداً على أهلية النقابة في التصرف ويتمـثل فـي عـدم جواز تبرع النقابة بأموالها إلا لغرض نقابي أو قومي وبشرط موافقة الاتحاد العام لنقابة العمال في حالة قيام إحدى النقابات العامة بالتـبرع كما يلزم بجانب ذلك أن يكون هذا التبرع في نطاق ما يقره النظام الأساسـي للنقابة [١]. ومن أهم العقود التي تبرمها النقابة أيضا عقود العمل المشتركة أو ما يسمى باتفاقات العمل الجماعية التي يتم إبرامها مع أصحاب الأعمـال بشـرط أن يتم عرضها على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد للحصول على موافقة أغلبية الأعضاء عليها.

وإلـى جانـب القـيد الذي يرد على حرية النقابة في التصرف في أموالهـا عـن طـريق التبرع يوجد قيد آخر على حريتها في قبول الهبات والتـبرعات إذ يخشى المشرع من أن تكون هذه الهبات أو التبرعات وسيلة للضـغط أو لإغـراء الـنقابة حتى تتخذ سياسات أو مواقف معينة أو تتبنى سياسات تخدم جهات أجنبية خاصة وأن هذه النقابات تمثل قطاعاً عريضاً من أفراد المجتمع وهو طبقة العمال.

علـى أنـنا نعتقد أن هذا القيد يقوم على دواعي أو اعتبارات غير حقيقـية، فالهيـئات أو الجهـات التي قد تتبرع للنقابات لتحقيق أهداف غير مشـروعة لا يمكـن أن تكـون ظاهرة ويمكنها إعطاء الأموال للنقابات في

---

[١] د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق – ص ٧٣٧ – رقم ٣٦٧.

الخفـــاء طالما كان لدى هذه الأخيرة الاستعداد للانحراف. وبجانب ذلك فإن هـــناك وســـائل عديـــدة تضمن عدم انحراف النقابات العمالية عن أهدافها، فاشـــتغال الـــنقابات بالسياسة مثلاً يجيز حلها إذ أنها تكون في حقيقتها عندئذ حزب سياسي.

٢-أهلية التقاضي:

وفقا للمادة ١٦٥ /١ من قانون العمل الجديد يكون "للمنظمة النقابية و لمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في عقد الاتفاقية الجماعية أن تـــرفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكـــام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك". و بالإضافة للنص الســـابق فـــإن المـــادة الخامسة من قانون النقابات تنص على أن "للمنظمات النقابـــية حـــق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل".

ونســـتخلص من هذه النصوص أن للنقابة الحق في رفع الدعاوى اللازمـــة لتحقيق أهدافها أو الدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها وقد يتم رفـــع هذه الدعاوى في مواجهة صاحب العمل أو العامل أو الغير. وإذا وقع اعتداء على المصلحة الذاتية لأحد أعضاء النقابة وكان هذا الاعتداء يمس في ذات الوقـــت المصـــالح المشتركة لجموع العمال أو المصلحة الجماعية التي تحمـــيها الـــنقابة فإنه سينشأ في هذه الحالة دعويان: الدعوى الجماعية التي تـــتولاها النقابة والدعوى الفردية التي يتولاها العضو المعنى أي الذي يمس هـــذا الاعـــتداء مصالحه. ومن الواضح هنا أن كل دعوى منهما مستقلة عن الأخـــرى لاخـــتلاف المصالح والأطراف [1]. ويضاف لما سبق فإن النقابة

---

[1] د/ الســـيد عـــيد نايل : المرجع السابق - ص ٤٩٧ - د/ محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي - مرجع سابق - ص ١٠.

علـيها تقديم طلب التوفيق والتحكيم والحضور أمام هيئات التحكيم نيابة عن أعضائها.

٣ - أهلية التملك :

يـؤدى الاعتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية تمتعها بالحق في تملك العقارات والمنقولات اللازمة لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله. ويتضـح من ذلك أن منح النقابة العمالية أهلية التملك ليس مطلقا من القيود وإنمـا هـو مرتبط بأهداف النقابة ووظائفها وفقاً لنظامها الأساسي ولائحتها المالـية. وبالبـناء علـى مـا تقدم فإنه لا يجوز للنقابة العمالية الدخول في مضـاربات مالـية أو تجاريـة كما لا يجوز لها توظيف أموالها في أعمال تجاريـة أو صـناعية أو شراء الأوراق المالية إلا بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

وإذا تعلـق الأمـر بشراء مقر للنقابة لتمارس من خلاله نشاطها وتقوم بأداء وظائفها فإنه يلزم في هذه الحالة موافقة الجمعية العمومية للنقابة. أما إذا تعلق الأمر بتنازل النقابة عن جزء من أموالها على سبيل التبرع فإنه يلـزم أن يكون التبرع لغرض قومي أو نقابي ويشترط في هذه الحالة أيضا موافقة مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال بأغلبية ثلثي الأعضاء[١].

ثانياً : حق النقابة في الاسم والموطن والجنسية :

تتمـتع النقابة كسائر الأشخاص القانونية الأخرى بالحق في الاسم الذي يستمد من المهن التي تمثلها وكذا لها الحق في أن يكون لها موطن يتم مخاطبتها عليه كما تتمتع النقابة أيضاً بالحق في الجنسية.

---

[١] راجـع في ذلك المادة ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦.

١-اسم النقابة :

لكل نقابة أن تحمل اسماً خاص بها يحدده أعضائها المؤسسون وينص عليه في النظام الأساسي للنقابة. ويتضمن هذا الاسم عادة المهنة التي تمثلها مضافاً إليه عبارة النقابة العامة أو اللجنة العامة مثل النقابة العامة لعمال النسيج أو لعمال النقل البحري ...لخ. ويجوز تغيير اسم النقابة بقرار من الجمعية العمومية حتى يتوافق مع التغيرات التي قد تحدث في النطاق المهني أو الجغرافي الذي تباشر فيه هذه النقابة نشاطها أو يتماشى مع انضمام النقابة لأحد الاتحادات.

وقد كفل المشرع حماية اسم النقابة ونص علي عقوبة جنائية لمن يعتدي علي هذا الاسم وقد خصص قانون النقابات العمالية لهذا الغرض نص المادة ٧٣ التي تقضي بأن " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي ستة شهور وبغرامة لا تزيد علي مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية تعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي أو المالي وبالسجلات أو الدفاتر أو الأموال أو الحسابات المتعلقة بالمنظمة النقابية والتي يجب قانوناً إبلاغها لذوي الشأن. ويعاقب بذات العقوبة كل شخص معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات والهيئات أطلق عليها بدون وجه حق في مكاتبات أو لوحات أو إعلانياً أو إشارة أو بلاغ موجه إلي الجمهور باسم إحدى المنظمات النقابية.
ويحكم في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة والأموال التي تكون قد تجمعت كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً أو الجمعية أو الهيئة التي أطلق عليها اسم المنظمة النقابية بدون وجه حق ".

٢- موطن النقابة :

يجــب تحديــد موطــن النقابة في النظام الأساسي لها ويتحدد هذا الموطــن بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها إذ يعد هذا الموطن هو المقر الدائــم للذي تمارس فيه النقابة جميع أعمالها القانونية وأنشطتها الاجتماعية ويــتم فــيه أيضــاً انعقــاد مجلــس إدارة النقابة وجمعيتها العمومية وكذلك اجــتماعات اللجــان المنبثقة عنها ويوجد أيضاً الأجهزة التي تتولى الأعمال المعتادة و اليومية للنقابة.

ولا يــتم تغيير موطن النقابة العمالية إلا بنقل مركز إدارتها وكافة أنشــطتها و أعمالهــا القانونية إلي موطن آخر وفي هذه الحالة يجب أن يقوم مجلس إدارة النقابة بإخطار الجهة الإدارية المختصة بهذا التعديل علي أساس أن يمــثل أحد التعديلات الطارئة علي النظام الأساسي للنقابة. ويترتب علي ذلــك أن الانتقال المؤقت لمجلس الإدارة أو الجمعية العمومية للنقابة للانعقاد وفــي مكــان آخر نظراً لضيق المكان المخصص لذلك في موطن النقابة لا يؤدي إلي انتقال لموطن المنظمة بالمعنى الدقيق الذي يرتب آثار قانونية.

٣- جنسية النقابة :

تتمــتع كافة الأشخاص الطبيعية و المعنوية بالحق في الانتماء لجنسية دولــة معيــنة ولهــذا فإن النقابة باعتبارها أحد الأشخاص الاعتبارية تتمتع بالجنســية وبصــفة عامــة فــإن النقابات التي يتم تأسيسها في مصر تتمتع بالجنسية المصرية.

المبحث الثالث

التمييز بين ا لنقابات العمالية والتنظيمات المشابهة

المبحث الثالث

التمييز بين النقابة العمالية والتنظيمات المشابهة

يرتــبط بالنشاط العمالي عدة تنظيمات قانونية أخرى غير النقابات قــد تتشــابه معهــا في بعض الأوجه على أن كل منها يظل متمتعاً بالذاتية المستقلة وبأحكام قانونية خاصة به. ومن التنظيمات التي يجب أن نميزها عن الــنقابات العمالية : النقابات المهنية والطوائف والجمعيات والشركة والاتحاد وهذا ما سنحاول بيانه فيما يلي :

المطلب الأول

النقابة والشركة

الشــركة بصفة عامة هي مجموعة أشخاص وأموال تنشأ لتقاسم الخســارة والــربح الناتج عن نشاطها التجاري. ويستفاد من ذلك أن الشركة تســعى لتحقــيق الربح من خلال ممارسة نشاط تجارى وفى هذا ما يميزها بســهوله عن النقابة العمالية التي لا تمارس نشاط تجارى ولا تسعى لتحقيق الــربح إذ يتمــثل الهــدف الأساسي للنقابة العمالية في الدفاع عن المصالح المهنــية لأعضــائها. ولعــل هــدف النقابة العمالية هو ما يفسر لنا الحظر المفــروض عليها بشأن عدم توظيف أموالها في المضاربات أياً كان نوعها. على أن هذا الحظر ليس مطلقا حيث يجوز للنقابات العمالية أن تباشر بعض الأعمال التجارية بصفة تبعية بما يؤدى لزيادة مواردها ويساعد على تحقيق أهدافها. والأعمال التجارية التي تباشرها النقابة تعتبر وسيلة لا غاية بمعنى أنهــا وســيلة لحسن أداء وظيفتها الأساسية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضاء النقابة [1]. ومن أمثلة النشاط التجاري الذي يمكن أن تمارسه

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٣.

الـنقابة العمالـية إنشاء جمعيات تعاونية أو إنشاء صناديق زمالة وفى كافة الأحـوال يجـب – وفقـاً للمادة ٣٨ من قانون النقابات العمالية – أن يكون الاسـتثمار فـي مجالات آمنة لا تهدد بضياع أموال النقابة وذلك في ضوء القواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.

المطلب الثاني

التمييز بين النقابة العمالية والنقابة المهنية

يجـب عدم الخلط بينهما النقابات العمالية والنقابات المهنية التي تمـثل بعض المهن وتدافع عن مصالح أصحابها ومثالها نقابة الأطباء ونقابة المهندسـين ونقابة المحامين ونقابة الصحفيين ....إلخ. ويتمثل معيار التمييز بيـنهما فـي عنصر الإجبار على الانضمام للنقابة فالانضمام للنقابة المهنية إجباري لمن ينتمي للمهنة التي تمثلها النقابة ويريد ممارسة هذه المهنة حيث لا يجـوز لمـن لـم ينضم للنقابة الخاصة بالمحامين مثلاً أن يمارس مهنة المحامـاة كما لا يجوز للطبيب ممارسة مهنة الطب إلا بعد الانضمام لنقابة الأطباء. والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للنقابات العمالية إذ لا يجبر العمال علـى الانضمام لها لأن الأصل هو حرية الانضمام للنقابة بحيث لا يترتب علـى عدم انضمام العامل للنقابة حرمانه من ممارسة المهنة التي قامت هذه النقابة للدفاع عن مصالح أعضائها. وعلى ذلك فالعاملين في صناعة النسيج مثلاً يجوز لهم ممارسة المهنة حتى مع عدم انضمامهم للنقابة الخاصة بذلك.

المطلب الثالث

التمييز بين النقابة العمالية والاتحاد

قـــد يتم تكوين الاتحاد عن طريق النقابات العمالية وهو يمثل أعلى تنظـــيم نقابي في التدرج الهرمي للتنظيمات العمالية ومثال ذلك الاتحاد العام لـــنقابات للعمال في مصر. وقد يقصد بالاتحاد أيضا تكتل مجموعة من أفراد المهنة الواحدة للدفاع عن مصالحهم المشتركة وهو في هذا يتشابه مع النقابة. علـــى أن مصـــطلح الاتحـــاد ينصرف بصفة أساسية إلى مجموعة أصحاب الأعمال الذين يسعون للتعاون من أجل الدفاع عن مصالحهم من ناحية ومن أجل التفاهم مع نقابات العمال بشأن المسائل الخاصة بشئون العمال من ناحية أخـــرى. وعلـــى هذا فإنه يمكن القول بصفة عامة أن الاتحاد يمثل مصالح أصـــحاب الأعمال بينما النقابة تهدف للدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال.

المطلب الرابع

التمييز بين النقابة العمالية والجمعية

للتمييز بين النقابة العمالية والجمعية فإنه يلزم تعريف كل منهما بداءة يمكن تعريف الجمعية بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معيـــنة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو تتكون من أشخاص اعتبارية ويكون غرضها ليس الحصول على ربح مادي. وقد سبق أن عرفنا النقابة بأنها منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجـــه دائـــم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم. ويجب أن نؤكد أولاً على أن هناك بعض أوجه الاتفاق بين الجمعية والنقابة تتمثل في أن كلاهما يتكون من اتحاد مجموعة أشخاص لتحقيق هدف محـــدد كما أن الربح لا يمثل أولوية أو هدف أساسي لأي منهما. وقد ترتب

على هذا التشابه بين النقابة العمالية والجمعية أن ذهب بعض الفقه [1] إلى أن النقابة ما هي إلا نوع من الجمعيات التي تهدف للدفاع عن المصالح المهنية للعمـــال. ولاشك أن هذا الاتجاه يرتب نتائج هامة إذ يمكن وفقاً له أن نطبق على النقابات الأحكام القانونية الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الخاصة فيما لم يرد به نص خاص في قانون النقابات العمالية. ويضاف إلى ذلك أنه يمكن بـــناءاً على هذا الاتجاه أن يقوم العمال الذين لا يعملون في مهن متماثلة أو مرتـــبطة تسمح لهم بتكوين نقابة خاصة بهم أن ينشئوا جمعية خاصة تتولى الدفاع عن مصالحهم. ويجوز للعمال أيضا بالاستناد إلى النصوص التي تقرر للمواطنيـــن الحق في إقامة جمعيات أن يقوموا بتكوين نقابات عمالية تمثلهم وتدافـــع عـــنهم على اعتبار أن الحرية النقابية هي أحد مظاهر حرية تكوين الجمعيات.

علـــى أنـــه لا يمكن التسليم بأن النقابة هي نوع خاص من الجمعيات ويـــرجع ذلـــك لاختلاف كل منهما عن الآخر اختلافا جوهرياً كما أن النقابة تتميز عن الجمعية من نواحي عديدة أهمها :

١ - من حيث الهدف :

إذا حاولـــنا تمييز النقابة عن الجمعية من حيث الهدف نجد أن هدف النقابة محـــدد ومفـــروض بحكـــم القانون وهو تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة. وعلى الجانب الآخر نجد أن هدف الجمعية يتحدد بصورة اختيارية وفقاً لإرادة مؤسسيها وعلى أية حال فقد يكون هذا الغرض ثقافي أو علمي أو سياسي أو اجتماعي أو صحي أو ترفيهي ...الخ.

---

[1] أنظر في ذلك د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٤٩٩ - د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق - ص ٦٣١.

٢ – من حيث الاستمرار :

تتسم النقابة العمالية بالاستمرار وبزيادة عدد أعضائها. ويرجع ذلك إلـى أن الطائفـة التي تمثلها هذه النقابات مستمرة ويتزايد عددها بإضطراد بيـنما الجمعية قد تنتهي بعد فترة لتحقق الهدف الذي قامت من أجله الذي قد يكون مؤقتا.

٣ – من حيث الأعضاء :

المعـروف أن أعضاء النقابة العمالية يجب أن يكونوا منتمين لمهنة واحدة أو لمهن متماثلة أو مرتبطة أما أعضاء الجمعيات فلا يلزم أن يكونوا كذلـك بـل إن هذه الجمعيات تضم أعضاء من مهن ومستويات اجتماعية مخـتلفة. ومن ناحية أخرى نجد أن الأصل هو حرية تكوين الجمعيات حتى ولـو اتحدت في الهدف بمعنى أنه يمكن أن توجد أكثر من جمعية تدافع عن نفـس الفكـرة أو تسـعى لذات الهدف وهو مالا يتصور في مجال النقابات العمالـية.ويستفاد مما سبق أن النقابات العمالية مستقلة عن الجمعيات ويرجع إلـى أن تطـور القانون النقابي أدى لميلاد معطيات قانونية جديدة اختصت النقابات العمالية بأحكام قانونية مستقلة [١].

المطلب الخامس

التمييز بين النقابة العمالية والطائفة

يقصـد بالطائفـة ذلك التنظيم الحرفي الذي يجمع بين معلمي هذه الحرف والصناع. ويعنى ذلك أن الطائفة تجمع بين العمال وأصحاب الأعمال حيث ينتمي هؤلاء جميعا لطائفه واحدة. ولاشك أن النقابة تتميز عن الطائفة من نواحي عديدة منها أن النقابة لا تضم في عضويتها سوى العمال فقط دون أصـحاب الأعمال. والواقع أن هذا الفارق هو ما يجعل النقابة ليست مجرد

---

[١] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٦.

امتداد أو تطور لفكرة الطائفة [1]. وجدير بالذكر أن نظام الطوائف لم يعد يناسب العصر الحالي نظراً لزيادة عدد عمال المنشأة وضعف الروابط الشخصية بينهم وبين صاحب العمل وبالتالي كان لابد من وجود منظمات تمثل كل منهما وتدافع عن مصالحه خاصة وأن مصالح العمال تتضارب مع تلك الخاصة بصاحب العمل ولا يمكن الجمع بينهما في نقابة واحدة وإلا ستكون الأخيرة خصم لنفسها في حالة وجود نزاع بين العمال وصاحب العمل.

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٣.

المبحث الرابع

وظائف النقابة العمالية

المبحث الرابع

وظائف النقابة العمالية

يجب بداءة أن نميز بين وظائف النقابة وبين الوسائل اللازمة لقيامها بهذه الوظائف. فالحرية النقابية والتنظيم القانوني للنقابات العمالية والاعتراف لها بالشرعية تعد وسائل لازمة لقيام النقابة بوظائفها وهى في ذات الوقت قد تكون من بين أهداف النقابة العمالية. وقد أوضحت المادة الثامنة من قانون النقابات العمالية أهداف النقابة حين نصت على أن "تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحها وتحسين ظروف وشروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية :

أ - نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.

ب - رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.

جـ - رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.

د - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.

هـ - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.

و - المشاركة في المجالات العمالية العربية والإفريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجالات".

وإذا كـــان هذا النص قد عنى بتحديد أهداف النقابة العمالية فإن بعض الفقـــه [1] لا يؤيـــد هذا المسلك التشريعي على اعتبار أن هذا التحديد يتصف بطابع إنشائي ويفتقد للفاعلية. وعلى أية حال فإن وظائف النقابة العمالية وفقاً للنص السابق متنوعة منها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي.

المطلب الأول

النشاط الاجتماعي والثقافي للنقابات العمالية

يتمثل الدور الذي تلعبه النقابة على المستوى الاجتماعي والثقافي في تقديم خدمات اجتماعية وثقافية للعمال بالقدر الذي يشبع حاجتهم الإنسانية وفـــي ســـبيل ذلك تعمل النقابة على رفع الكفاية الفنية للعمال وتدريبهم مهنياً وتعمل كذلك على حل المشاكل اليومية للعمال ومحاولة رفع مستواهم الثقافي.

الفرع الأول

رفع الكفاية الفكرية للعمال

يجب أن تعمل النقابات العمالية على رفع الكفاية الفكرية لأعضائها بما يســـاعد على إيجاد العامل المثقف المتبصر بأمور الحياة و بقدر معقول من الخبرات والتجارب. ولا يخفى على الفطنة أن عدم الاهتمام بالمستوى الثقافي والفكـــري للعمـــال ســـيعمل على بقاء طبقة العمال محرومة من العديد من الحقوق والمزايا.

وممـــا لا شك فيه أن دور النقابة هنا لا يقتصر على تبصير العمال بمســـائل حـــياتهم الشخصية بل يمتد بالضرورة لحياتهم المهنية بحيث تعمل النقابة على تنمية مهارات العمال وتأهيلهم للتعامل مع وسائل الإنتاج الحديثة

---

[1] د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق – ص٦٧٣ – رقم ٣٢٨ –د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٥٨ – ١٥٩.

وذلــك عن طريق التدريب المهني للعمال والذي يعد ضرورياً لتحقيق أفضل نــتائج ممكنة من المخترعات الحديثة ذلك أن التدريب المهني لا يهدف فقط لإيجــاد فــرص عمل بل يهدف أيضاً لمساعدة العامل على رفع مستواه بما يضمن له الاحتفاظ بعمله والارتقاء فيه. والتدريب المهني بهذا المعنى يعتبر وبحق أحد وسائل زيادة الإنتاج الذي يرتبط بالضرورة بزيادة المستوى الفني ونمــو مهــارات العمــال ســواء تلك التي تعلموها قبل الالتحاق بالعمل أو اكتسبوها بعد التحاقهم به [1].

ويجــد دور الــنقابة في مجال التدريب المهني مصدره في النص الذي يفرض على النقابات الإسهام في رسم خطط وسياسات التدريب المهني (م ٨/ح مــن قانون النقابات العمالية)، كما يجد مصدره أيضاً في توصيات مــنظمة العمــل الدولــية. علــى أن قيام النقابة بهذه الوظيفة يستلزم منحها السلطات والإمكانات اللازمة ومن ذلك مثلاً الاعتراف للنقابة العمالية بالحق في الإشراف على الوسائل الفنية اللازمة لرفع الإنتاج[2].

الفرع الثاني

الارتقاء بالمستوى الثقافي للعمال

لا غــرو أن الالــتزام بــرفع المستوى الثقافي للعمال يعد من أهم الوظــائف التــي يجــب أن تنهض بها النقابات لأن دور العامل كعضو في المجــتمع لا يقتصــر فقط على الإنتاج والعمل في المنشأة. فالعامل هو رب أســرة ويؤثــر في المجتمع ومن هنا كان لزاماً على النقابات العمالية تزويد العمــال بأكــبر قــدر مــن المعــرفة بما يمكنه من تفهم الظروف السياسية

---

(1) أ/ جمال البنا : دور النقابات في المجتمع الاشتراكي - القاهرة ١٩٦٧ - ص٧٣- محمد نجيب : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع - مكتبة القاهرة الحديثة - ط١ - ١٩٦٧ - ص ٥٥٢ وما بعدها.

(2) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٢ - ٢٧٣.

والاقتصـــادية والاجتماعــية التي يعمل في ظلها. ولا شك أن رفع المستوى الثقافــي للعمـــال سيؤدى لمساعدتهم على اتخاذ القرارات السليمة في مجال العمل وفى الحياة العامة لهم [1].

وفــى سبيل نهوض النقابة بهذه الوظيفة يجب أن تعمل على توعية العمـــال بالمشـــاكل الوطنية التي تؤثر عليهم. وتجدر الإشارة إلى أن نقابات العمال في مصر تضطلع بعبء شديد الجسامة في هذا الصدد نظراً لانخفاض المســتوى الثقافــي للعمـــال مما يستلزم جهداً يتناسب مع هذه المهمة الشاقة خاصـــة مع الأخذ في الاعتبار بالوضع الراهن لمشكلة الأمية سواء بالمعنى العـــام أو الأمـــية بآليات الإنتاج والاتصالات الحديثة كالكمبيوتر وغيره من الوسائل الفنية التي أصبح العلم بجوانبها أمر لا مفر منه.

ولكـــي تحقـــق النقابات هذا الهدف وتقوم بهذه الوظيفة فإنه يمكنها الاســتعانة بعـــدة وسائل أهمها التوسع في إنشاء الجامعات العمالية وتنظيم الندوات والمحاضرات الثقافية وتطوير الصحافة والمسرح العمالي. وتستطيع الـــنقابات فـــي هـــذا الصدد أيضاً إنشاء مراكز ثقافية واجتماعية تكون مقراً لنشـــاطها الثقافي كالإطلاع والمحاضرات والندوات كما تكون هذه المراكز أيضـــاً مقراً للنشاط الاجتماعي للنقابات كإقامة الحفلات والدورات الرياضية والمسابقات [2].

ويضاف إلى واجبات النقابة أيضاً تجاه العمال ذلك الدور الخاص بحل المشـــاكل اليومـــية للعمال المنتمين إليها كتوفير دار حضانة لأبناء العاملات وحل مشكلة حصول العمال على مسكن مناسب من حيث المساحة والمرافق والتكالـــيف. والواقـــع أن النقابات العمالية في مصر لم تصل بعد للمستوى المطلـــوب مـــنها بخصـــوص أداء الخدمات الاجتماعية وخاصة فيما تتعلق

---

[1] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٥.
[2] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٩.

بمشـــكلة الإســـكان والمواد الغذائية إذ يجب أن تقوم النقابات في سبيل حلها بإنشــاء أو تكوين جمعيات للإسكان وجمعيات تعاونية لتوفير السلع الغذائية للعمال في المكان المناسب وبالسعر المعقول.

المطلب الثاني

النشاط السياسي للنقابات العمالية

لا يمــثل الدفــاع عن مصالح العمال الدور الوحيد للنقابات العمالية حيــث أضحت هذه الأخيرة عنصرا هاما في بنيان المجتمع يؤثر فيه ويتأثر بــه. ومن هذا المنطلق فإن النقابات العمالية لا يمكنها إغفال النشاط السياسي الذي ينعكس بالضرورة على مصالح العمال وحقوقهم. ولعل هذا هو ما أدى للارتباط الوثيق بين الحركتين النقابية والسياسية بحيث أنه في بعض الأحيان يترتــب علــى الانضــمام لنقابة معينه الانضمام التلقائي لحزب معين ما لم يصــرح العامل بعدم رغبته في ذلك. ولاشك أن هذا يدعونا لمحاولة التمييز بيــن النشـــاط السياســي للنقابة وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية.

وإذا كان نشاط النقابة يهدف بصفة أساسية للدفاع عن حقوق العمال أو رعايــة مصـــالحهم كرفع ظلم وقع عليهم أو المطالبة بزيادة أجورهم أو الحصول على مزايا جديدة لهم فإن النقابة هنا لا تقوم بعمل سياسي حتى ولو اســتندت فــي تأيــيد مطالبها على أفكار سياسية كالنظريات الاشتراكية أو غــيرها. وعلــى خلاف ما سبق فإن نشاط النقابة يعد سياسياً إذا كان يرمى لتحقيق أهداف سياسية محضة كتأييد حزب سياسي معين أو الترويج لنظرية سياسية ما [1].

---

[1] د/ حســن محمــد علوب : نحو توحيد نظام العاملين المدنيين في الدول العربية. الحلقة الدراسية الرابعة للبحوث في القانون - الخرطوم من ٥ -١٠ مارس ١٩٧٢ - الناشر الهيئة المصرية العامة للكتاب - ص ٣٦٧.

الفرع الأول

موقف المشرع

إذا حاولـــنا بيان موقف الدول من مدى إمكانية قيام النقابات العمالية بدور أو نشاط سياسي فإننا نجد أن إنجلترا من أول الدول اعترافا بهذا الدور للـــنقابات حيث ترتب على صدور تشريع نقابات العمال في عام ١٩١٣ أن أصبح للنقابات العمالية الحق في القيام بدور سياسي وتقديم الدعم المالي لأي مــنظمة سياسية شريطة عدم إجبار أعضاء النقابة على تكبد أعباء مالية في سبيل تحقيق أغراض سياسية كما تلتزم النقابات أيضا بعدم استخدام مقوماتها الصناعية لتحقيق أهداف سياسية خالصة.

وبالنسبة للقوانين العربية فإن بعضها قد حظر ذلك ضمنا في بداية الأمر ثم أجرى تعديلات تشريعية سكت فيها عن هذه المسالة مما جعل الفقه يذهــب إلــى أن سكوت المشرع يعنى إباحة ممارسة النقابات العمالية للعمل السياسي على اعتبار أن كل ما ليس محظور فهو مباح ومن هذه القوانين نجد القـــانون السوداني الخاص بنقابات العمل والعمال الصادر في سنة ١٩٤٩[1] يقـــرر فـــي المادة ٣٠/د أنه لا يجوز أن يتعدى نشاط اتحاد العمال المسائل المشـــتركة التـــي تســـتهدف خير الاتحاد أو الاتحاد العام خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

وفيما يتعلق بموقف القـــانون المصري من هذه المسألة نجد أنه قد مر بمـــراحل مختلفة بدأت في عام ١٩٤٢ حيث كانت المادة ٣/١٧ من القانون النقابي رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٢ تحظر صراحة قيام النقابات العمالية بأي نشاط سياسي أو ديني. وهذا النص يوحي بجلاء بأن المشرع المصري كان يحرم

---

(١) تـــم تعديـــل هذا القانون في سنة ١٩٦٦ ثم ألغى بقانون نقابات العمل الصادر سنة ١٩٧١.

النقابات العمالية من حقها في ممارسة العمل أو النشاط العمالي السياسي أو الديني بحيث يقتصر نشاطها فقط على النشاط المهني البحت.

وقد حاول بعض الفقه التخفيف من تشدد هذا النص فذهب إلى أنه إذا كان المشرع يحظر على النقابات كشخص معنوي ممارسة النشاط السياسي الذي يتعلق بأمور الحكم فإنه لا يحرم أعضاء النقابة كأشخاص عاديين أو كمواطنين من حقهم في ممارسة العمل السياسي [1].

والواقع أن حظر المشرع المصري لممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي قد حظي بتأييد بعض الفقه المصري [2] الذي رأى في ذلك تطبيقا سليماً لمبدأ التخصص الذي يلزم النقابة بالاهتمام فقط برعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم. ويرى هذا الفقه أن اشتغال النقابات العمالية بالعمل السياسي سيؤدى بالضرورة لتقصيرها في رعاية مصالح وحقوق العمال، كما أنه قد يعرض النقابات للانقسامات تبعاً للاتجاهات السياسية للعمال وهو ما سيضعف الحركة النقابية.

وخلافاً للرأي السابق فإن هناك من الفقه من يرى [3] أن من المفيد السماح للنقابات العمالية بممارسة العمل السياسي لأن هذا سيدفع الأحزاب السياسية لمحاولة إرضاء العمال كما أن هذا سيؤدى أيضا للإسراع في إنجاز المشروعات المفيدة للعمال. ولاشك أن وجود نواب في البرلمان يمثلون العمال سيجعل صوتهم مسموعا وسيساعدهم على المساهمة في توجيه سياسات الدولة لتحقيق نفع العمال والمجتمع خاصة أنهم يمثلون الطبقة الغالبة في المجتمع.

---

(1) د/ محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مرجع سابق - ص ٥٦٦ - د/ حسين خلاف : نقابات العمال في مصر - مجلة الحقوق - السنة الثانية - ص ١٠٨.
(2) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٤٢٨.
(3) د/ حسين خلاف : المرجع السابق - ص ١٠٨.

علـــى أن هـــذا الفقـــه يعتقد أن ظروف مصر وقت صدور قانون ١٩٤٢ لـــم تكن تسمح للنقابات العمالية بممارسة دورها السياسي على نحو مفـــيد وبالتالـــي فإن الأفضل هو اهتمام النقابة بدورها الأصيل وهو رعاية مصالح العمال على أن يكون لها ممارسة النشاط السياسي بعد أن تصل إلى حـــد معقول من النضج والتنظيم بما يضمن عدم استخدام الأحزاب السياسية للـــنقابات كـــأداة لتحقيق أهدافها أو مصالحها الخاصة. وقد استمر حظر قيام الـــنقابات العمالية بنشاط سياسي حتى عام ١٩٥٢ بموجب القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ حيث تبنت المادة ٣/١٨ هذا الخطر. ثم امتد الأمر حتى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي أكدت المادة ١٧٤ منه على ذات الأمر.

على أن هذا الخطر التشريعي لم يمنع نقابات العمال من ممارسة دورهـــا السياسي الذي قامت به في الواقع منذ نشأتها والذي تجلى إبان ثورة ١٩١٩ حيث ناضل العمال ونقاباتهم من أجل التحرر من الاستعمار. وبعد أن تحقق ذلك تحول النضال إلى مجال آخر وهو محاولة تحسين أوضاع العمال وحصولهم على حقوقهم المشروعة. و بصدور القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ بـــدأت مرحلة جديدة اعترف خلالها المشرع المصري بحق النقابات العمالية التـــي ممارسة النشاط السياسي حيث خلا هذا القانون من النص على الحظر الذي اشتملت عليه القوانين السابقة وبدأت الدولة تنظر للنقابات كوسيلة هامة لنشـــر الأفكار الديمقراطية وقد دعي دستور ١٩٧١ التي المادة ٥٦ النقابات للمســـاهمة التي مناقشة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإسهام التي تنفـــيذها وهـــذا سيؤدى بالضرورة للقيام ولو بصورة ثانوية ببعض الأنشطة السياسية وهذا يتطلب التزام النقابات بعدة ضوابط أهمها [1] :

١ - يجـــب أن تســـعى النقابات العمالية بصفة أساسية لتحقيق هدفها المهني المتمثل التي رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم.

---

[1] راجع في ذلك : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٩١ – ١٩٢.

٢ – يجـب ضمان استقلال النقابات العمالية وعدم تأثرها بالتقلبات السياسية وهـذا يقتضـي حرص القائمين عليها على عدم استخدامها كوسيلة لتحقيق أغراض حزبيه أو عقائدية معينة.
٣ – أن يكـون ممارسـة النشـاط السياسي بشكل ثانوي وبما يخدم أهدافها المهنية.
٤ – يجـب أن تمارس النقابات العمالية النشاط السياسي التي إطار القوانين المعمول بها وبما لا يعرض الحركة النقابية لخطر نشاطها أو عدم الاستمرار التي ممارسة نشاطها المهني الأساسي.

الفرع الثاني

موقف الفقه

تعتبر مسألة مشروعية ممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي من المسائل الشائكة التي اختلف الفقه بشأنها بين مؤيد ومعارض. فالبعض يرى أنـه لا يجوز للنقابات العمالية ممارسة النشاط السياسي على اعتبار أن من الأفضـل اهـتمام الـنقابات بتحقيق هدفها المهني وتركيز كل جهودها التي سـبيله. وعلـى الجانب الآخر نجد غالبية الفقه المعاصر يؤيد حق النقابات العمالية التي ممارسة العمل السياسي بشرط الالتزام ببعض الضوابط.

الاتجـاه الأول : النظرية التقليدية : ظهر هذا الاتجاه في مرحلة مبكرة من تـاريخ الحـركة النقابية ويرى أنصاره أن النقابة يجب أن تهتم فقط بتحقيق أهـداف وطموحات الطبقة العاملة وبالتالي يجب أن تكون محايدة وأن تنأى بنفسـها عن الأغراض السياسية وقد لاقى هذا الرأي تأييداً من جانب بعض الفقه الفرنسي [١] ويؤسس أنصاره رأيهم على عدة حجج أهمها :

---

(١) انظر في ذلك :
Lyon - Caen : Syndicats et partis politiques. Droit Social - 1970 - 2- 699; Jean Savatier : Les activites politiques dans l'entreprise: Droit Social - 1977 - 6 - 230.

١ - أن مــبدأ التخصـــص يقتضـــي أن يقتصر دور النقابات - كمنظمات متخصصـــة التـــي المجال المهني - على تحقيق المطالب المهنية المشتركة للعمـــال ورعايـــة حقوقهم ومصالحهم. ويرى أنصار هذا الإتجاه أن السماح للنقابات العمالية بممارسة العمل السياسي سيؤدى للخلط بين النقابة والحزب السياسي رغم استقلال كل منهما عن الآخر [١].

٢ - أن ممارسة النقابات للعمل السياسي يعد سبباً لنشوب الحرب الاجتماعية بين الطبقات وسيؤدى أيضا للتأثير سلباً على فاعلية النشاط المهني والتماسك النقابـــي بســـبب الصراعات السياسية التي يمكن أن تحدث بين العمال نتيجة لاختلاف اتجاهاتهم السياسية وأفكارهم الأيدلوجية.

٣ - ويضـــيف أنصار هذا الإتجاة أيضا أن النقابة كانت وليدة حاجة العمال للـــتجمع بما يضمن توحيد كلمة العمال وقوة موقفهم التفاوضي التي مواجهة صـــاحب العمـــل. ولاشك أن اقتصار نشاط النقابة على النشاط المهني دون ممارســـة نشاط سياسي هو فقط ما يضمن بقاء جماعة العمال التي حالة من التماســـك والـــتوحد والالتفاف حول الهدف الواحد الذي تمثله النقابة وبالبناء علـــى مـــا تقـــدم فإننا إذا أعطينا النقابات العمالية الحق في ممارسة العمل السياســـي فـــإن هـــذا سيصـــرفها عـــن دورها الأصيل وسيجعلها عرضه للانقســـامات والتشـــرذم وهو ما سيحول في النهاية دون القيام بالدور الذي قامت أصلاً من أجله [٢].

٤ - إن قـــيام النقابات العمالية بممارسة العمل السياسي يستلزم كونها تمثل المجتمع بأكمله وهذا غير متحقق لأنها لا تمثل سوى طبقة العمال الانضمام هـــي جـــزء وليس كل المجتمع. والنقابات العمالية أيضا لم تنتخب من الأمة

---

(1) Raynaud : Les syndicats en France, T.1, Paris 1975, p. 275.

(٢) غازي ناصف : الحرية النقابية - مجلة العمل العربية - س١ - ع٤ - ١٩٧٤ ص ٧١.

حتى يمكن الاعتراف لها بالحق التي ممارسة العمل السياسي وتوجيه سياسة الدولة.

الإتجاة الثاني : الإتجاة المعاصر : الواقع أن غالبية الفقه – خاصة الفرنسي – لم يسلموا بما جاء بالإتجاة السالف بيانه. على أن الاعتراف بحق النقابات العمالية في ممارسة العمل السياسي ليس مطلقاً بل هو محاط ببعض الضوابط التي تحول دون انحراف النقابة عن هدفها الأساسي وتضمن استقلالها عن التنظيمات السياسية الموجودة في المجتمع. ويستفاد من ذلك أن ممارسة العمل السياسي يجب أن يكون هدفا ثانويا يرمى لخدمة مصالح العمال وحقوقهم ويؤكد على وجودهم كعنصر فعال وإيجابي في المجتمع [1].

ويؤسس أنصار هذا الإتجاة اعترافهم بحق النقابة التي ممارسة العمل السياسي على عدة حجج منها:

١ – أن دور الدولة في الوقت الحاضر لم يعد قاصراً على حراسة الأمن والدفاع والعدالة بل أصبحت تتدخل في المجالات الاجتماعية والاقتصادية بما يعنى التأثير على حقوق المواطنين ومنهم العمال الممثلين بواسطة النقابات العمالية. وبالتالي فإن النقابات تتأثر باتجاهات الدولة لا سيما وأنها ملتزمة – بموجب الدستور – بالمساهمة في مناقشة وتنفيذ خطط الدولة في هذه المجالات. ولاشك أن تقييم النقابات لسياسة الحكومة ورقابتها على هذه السياسة يحمل في طيا ته طابعاً سياسياً واضحاً.

٢ – النقابات العمالية لا يمكنها أن تتغاضى عن النظام السياسي الذي يحكم الدولة التى تعمل بها. فالنظام السياسي في الدولة يتبنى غالبا موقف مؤيد أو مناهض للنقابات عموماً وخاصة النقابات العمالية ولاشك أن هذا قد يهدد وجود النقابة في ذاته بما يعنى ضرورة اتخاذ النقابة لموقف

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٧١ والمراجع المشار إليها بهامش ٤.

سياسـي لـتحافظ على وجودها. وبجانب ما سبق فإن النشاط السياسي الذي تقـوم بـه الدولة يؤثر بشكل أو بآخر على مصالح الطبقة العاملة التي تهتم النقابة بحمايتها وعندئذ لا يمكن منع النقابات من تأييد بعض الأفكار السياسية دون الأخرى وبالشكل الذي يحقق مصالح أعضائها [١].

٣ - أن ممارسـة النقابات العمالية للعمل السياسي أصبح مطلباً وطنياً لكونه يحقق مصالح المجتمع. ويبدو ذلك من حيث أن حرمان النقابات من هذا الحق سـيؤدى بالضرورة لعزلها عن المجتمع والعودة بالتالي للصراعات الطبقية الـتى ظهـرت فـي الماضي. ويضاف لما سبق أن عدم مشاركة النقابات العمالـية فـي العمل السياسي وتعرفها على مشاكل المجتمع سيجعلها تتسم بالأنانـية وتسـعى للضغط على الحكومة للحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق والمزايا حتى ولو ترتب على ذلك الإضرار بمصالح المجتمع [٢].

٤ - إذا كان صحيحاً أن النقابات العمالية تمثل جزء من المجتمع - العمال - ولـيس كل المجتمع وأنها تمثل المصالح الخاصة للعمال ولم يتم انتخابها من كـل الأفـراد فإن هذا لا ينفى أيضا كونها تمثل أكثر طبقات المجتمع عدداً وبالتالي ليس غريباً أن تحتل مكانا سياسيا يليق بها وبالطبقة التى تمثلها. وإذا كانت النقابات العمالية يجب أن تظل مستقلة ومتميزة عن الأحزاب السياسية فإن هذا لا يعنى وجود حواجز بين العمل النقابي ونظيرة السياسي لأنهما معاً يحققـان مصـالح العمـال أحياناً حيث أن تحقيق الأهداف المهنية للنقابات العمالية قد يستلزم تأييد أفكار سياسية معينة [٣].

---

[١] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٩٩ - ٢٠٠.

[2] Lyon - Caen : op. cit., p. 79; Raunaud : op. cit., p. 260.
وانظر في الفقه المصري د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٧٤.

[3] Raynaud : op. cit., p. 260.

٥ – إذا كان المشرع يعترف للأفراد بحرية التعبير والاجتماع وإبداء الرأي فكـيف يمكن حرمان الجماعات وهى هنا النقابات من هذا الحق رغم أهميته لها للقيام بدورها [١].

ويؤيـد الفقـه العربي هذا الاتجاه الغالب ومن مؤيدي هذا الاتجاه الدكتور حسين علوب [٢] الذي يرى أنه لا يوجد ما يمنع من مزاولة النقابات العمالـية للنشاط السياسي على أن يكون ذلك التي إطار الوحدة الوطنية وفى سياق الإطار العام الذي يحدده التنظيم السياسي الشعبي الحاكم. ويؤكد سيادته علـى أن تسـعى النقابات بالدرجة الأولى إلى تحسين مستوى العمال ماديا ومعـنويا واجتماعيا وإلى تحسين ظروف العمل وزيادة الإنتاج ثم يأتي بعد ذلـك وبصـورة ثانوية ممارسة العمل السياسي التي إطار مقومات المجتمع وأسسه العامة.

---

[١] غازي ناصف : المرجع السابق – ص ٧٢.
[٢] المرجع السابق – ص ٣٦٨.

الفصل الثانى

تكوين النقابة العمالية وحلها

الفصل الثاني

تكوين النقابة العمالية وحلها

قبل التعرف على أحكام تكوين النقابات العمالية وإنهاء وجودها عن طــريق حلهــا يجب أن نتعرف على بعض المسائل المبدئية وأهمها: البنيان النقابي وحرية الانضمام النقابي وعلى ذلك فإن هذا الفصل سينقسم للمباحث الثلاثة التالية :

المبحث الأول : البنيان النقابي ومدى حرية الانضمام للنقابة.

المبحث الثاني : الشروط الموضوعية والشكلية لتكوين النقابة.

المبحث الثالث: حل النقابة.

المبحث الأول

البنيان النقابى ومدى حرية الانضمام للنقابة

المبحث الأول

البنيان النقابي ومدى حرية الانضمام للنقابة

ينقســم هــذا المبحــث بدورة إلى مطلبين أولهما خاص ببيان التدرج الهرمــي للتنظيمات النقابية أما الثاني فهو خاص ببيان مدى حرية الانضمام للنقابة.

المطلب الأول

البنيان النقابي

ســنتناول فــي هــذا المطلب أنواع التنظيمات النقابية أو تدرجها الهرمي ثم نتعرض للأجهزة القائمة على إدارة هذه التنظيمات.

الفرع الأول

التنظيمات النقابية

فيما يتعلق بشكل البنيان النقابي في مصر أجابت المادة السابعة من قــانون النقابات العمالية بقولها "يقوم البنيان النقابي على شكل هرمي وعلى أساس وحدة الحركة النقابية وتتكون مستوياته من المنظمات النقابية التالية:

- اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية.
- النقابة العامة .
- الاتحاد العام لنقابات العمال.

ويصــدر الاتحــاد العام لنقابات العمال قرار بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار إليها بالفقرة السابقة وفروعها".

ونخلــص من ذلك أن قاعدة الهرم في البنيان النقابي في مصر تتمثل في اللجان النقابية بينما تحتل النقابة العامة مكاناً وسطاً بين قاعدة الهرم وبين

قمـــته التـــي يحـــتلها الاتحاد العام لنقابات العمال. وتتكون النقابة العامة من مجمـــوع اللجـــان النقابية في الصناعات أو المهن المرتبطة أو المتماثلة. أما الاتحاد العام فهو يتكون من جميع النقابات العامة كما تضم جمعيته العمومية ممثلين عن النقابات العامة يتم انتخابهم بواسطة مجلس إدارة هذه النقابات.

وســـنحاول فـــيما يلي في عجالة أن نلقى الضوء على وحدات التنظيم النقابي المصري على النحو التالي:

أولاً : اللجان النقابية :

إذا كانت هذه اللجان تمثل قاعدة الهرم في البنيان النقابي فإنها تنقسم بدورها إلى ثلاث أنواع وهى [1].

١ - اللجان النقابية للمنشآت

وتـــتكون هـــذه اللجان في المنشآت التي يصل عدد العمال الراغبين للانضمام للنقابة فيها إلى خمسون عاملاً على الأقل. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية ولحدة التي المنشأة.

٢ - اللجان النقابية المهنية :

و تـــتكون هذه اللجان في المدن التي يوجد بها أحد فروع المهنة أو الصناعات التي تمثلها النقابة. ويشترط لتكوين هذه اللجان أن يبلغ عدد طالبي الاشـــتراك التي النقابة خمسون عاملاً على الأقل وهذا يفترض أنه لم يتوافر العـــدد المطلوب في المنشأة الواحدة لتكوين لجنة نقابية بها. وينطبق هنا ما سبق ذكره بشأن اللجان النقابية في المنشآت من حيث عدم جواز تكوين أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة.

٣ - اللجان النقابية لعمال الزراعة :

حـــاول المشرع التيسير على عمال الزراعة فأجاز لهم تشكيل لجان نقابـــية مهنـــية للعمال الزراعيين شريطة أن يبلغ عدد طالبي الانضمام إليها

---

[1] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق – ص ١٦١.

ثلاثين عامل في القرية الواحدة أو خمسون عاملاً في أكثر من قرية في حدود للمجلس القروي الواحد. ويجب التنويه هنا إلى أنه يقصد بعمال الزراعة في هــذا الصدد الأشخاص الذين يشتغلون بالزراعة لقاء أجر أياً كانت صورته طالمــا كانوا يعملون لحساب رب عمل وتحت رقابته وإشرافه. ويستوي هنا أن يكــون العمل دائم أو مؤقت. ويشترط في العامل الزراعي ألا يكون مالكاً أو حائزاً لأراضى زراعية أياً كان نوع الحيازة.

*اختصاصات اللجنة النقابية :

تقوم اللجنة النقابية بعدة وظائف في إطار المنشأة التي تعمل بها[1]. ولعل أهم هذه الوظائف وفقاً للمادة ١٢ من قانون النقابات العمالية هي ما يلي :

١ - العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بأعضائها.

٢ - المشـــاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج في المنشأة والمساعدة على تنفيذها.

٣ - الاشـــتراك في إعداد مشروعات اتفاقات العمل الجماعية مع مراعاة أنه لا يجوز إبرام اتفاقية عمل جماعية إلا بموافقة النقابة العامة. ويستفاد من ذلك أن دور اللجنة النقابية هنا هو التشاور مع النقابة العامة.

٤ - إبـــداء الرأي في لوائح الجزاءات بالمنشأة وكذا إبداء الرأي في اللوائح والنظم التي تمس النظام القانوني للعمال بالمنشأة سواء عند وضع هذه اللوائح أو بمناسبة تعديلها.

٥ - تنفيذ برامج الخدمات التي تقرها النقابة العامة.

٦ - المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال.

٧ - إعــداد الـــتقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وإمداد النقابة العامة بما تطلبه من بيانات وإيضاحات.

---

[1] د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٥١٢.

ثانيا : النقابة العامة :

تعــد النقابات العامة همزة الوصل بين قاعدة الهرم النقابي وقمته فهي تصل بيــن اللجان النقابية وبين الاتحاد العام لنقابات العمال، ولعل هذا هو ما دعي بعض الفقه لتسميتها بالتنظيمات النقابية الوسيطة[1]. وتتكون النقابة العامة من مجمــوع العمال الذين يعملون بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة بمعنى أنهــا تشترك في إنتاج واحد. وقد حظر المشرع تكوين أكثر من نقابة عامة واحــدة لعمال المهن المتماثلة أو المترابطة.

* اختصاصات النقابة العامة :

بســبب موقعهــا في البناء الهرمي للتنظيمات النقابية بمصر فإن النقابات العامة تضطلع بدور هام حددته المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية على النحو التالي :

١ – الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.

٢ – العمل على تحسين ظروف وشروط العمل الخاصة بأعضائها.

٣ – العمل على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها.

٤ – المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.

٥ – الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.

٦ – المشــاركة مــع اللجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقات العمل الجماعية.

٧ – إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهن أو الصناعات التى تمثلها.

٨ – الموافقــة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقا لــلقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.

٩ – الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي يضعها قانون العمل.

---

[1] أ.د / أحمد حسن البرعي : المرجع السابق – ص ١٦٤.

١٠- إنشـــاء صـــناديق لمجابهـــة الأعباء المالية الناجمة عن ممارسة حق الإضـــراب بعـــد أن أصبح حقا مشروعاً وبعد أن اعترف به صراحة قانون العمل الجديد.

ثالثاً : الاتحاد العام لنقابات العمال :

يـــتربع الاتحاد العام لنقابات العمال على قمة هرم البنيان النقابي في مصـــر ويتكون من مجموع النقابات العامة بمصر ويختص هذا الاتحاد وفقاً للمادة ١٧ من قانون النقابات العمالية بعدة وظائف أهمها :

١ - الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

٢ - وضـــع ميـــثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم السائدة.

٣ - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٤ - إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال.

٥ - التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

٦ - إنشـــاء وإدارة المؤسســـات الثقافـــية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصـــحية والائتمانـــية والترفيهـــية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية.

الفرع الثاني

الأجهزة القائمة على إدارة المنظمة النقابية

تحتاج المنظمات النقابية كأشخاص اعتبارية لأجهزة إدارية تعمل علـــى أداء وظائفها وتحقيق أهدافها. ونظراً لأهمية هذه الأجهزة فقد اهتمت

الاتفاقيات الدولية[1] بمسألة حرية انتخاب المنظمات النقابية العمالية للقائمين بتسيير شئونها الإدارية والمالية. وبصفة عامة فإن المنظمات النقابية يتم إدارتها من خلال ثلاثة أجهزة وهى : الجمعية العمومية - مجلس الإدارة - هيئة المكتب وهذا ما سنعرض له بإيجاز فيما يلي :

أولاً : الجمعية العمومية :

وفقاً للمادة ٣٠ من قانون النقابات العمالية فإن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا التي ترسم سياستها وتشرف على كافة شئونها. وتختص الجمعية العمومية لكل منظمة نقابية طبقا للقواعد والأحكام التي يحددها النظام الأساسي لها بما يلي :

١ - اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي.

٢ - اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.

٣ - اعتماد الموازنة والحساب الختامي.

٤ - إصدار قرارات بشأن أعضاء مجالس الإدارة الموقوفين عن مباشرة النشاط النقابي طبقا لنص المادة ٢٦ من قانون النقابات أو لسحب الثقة أو الفصل طبقا لنص المادة ٢٧ من كل أو بعض أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

١ - **تكوين الجمعيات العمومية** : سنحاول فيما يلي التعرف على تكوين الجمعية العمومية للتنظيمات النقابية المختلفة.

أ - **تكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية** : تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم مدة سنة كحد أدنى شريطة أن يكونوا قد سددوا اشتراكاتهم حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية.

---

[1] أنظر على سبيل المثال : المادة ٣ من الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والمادة ٧ من الاتفاقية العربية للحقوق والحريات النقابية.

ويستثنى من شرط المدة اللجنة النقابية التي يتم تشكيلها لأول مرة وهذا يعني أنه في هذه الحالة لا يشترط مرور مدة سنة على العضوية حتى يشترك العضو في الجمعية العمومية للجنة النقابية. وقد كلفت المادة ٦١ من قانون النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام أساسي نموذجي يتضمن القواعد التنظيمية الخاصة بتشكيل الجمعيات العمومية للجان النقابية التي يجاوز عدد أعضائها ٥٠٠ عضو.

ب – **الجمعية العمومية للنقابة العامة** : تضم الجمعية العمومية للنقابة العامة جميع ممثلي اللجان النقابية التي تمثل المهن والصناعات التي تضمها النقابة العامة على مستوى الجمهورية. ويتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق مجالس إدارة اللجان النقابية وفقاً للضوابط التي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال ويصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب. وقد أصدر الوزير في هذا الشأن القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ والذي يحدد تمثيل اللجان النقابية في الجمعيات العمومية للنقابات العامة وفقاً لعدد أعضاء كل لجنة على النحو التالي.

١ – ممثل واحد عن أعضاء اللجنة النقابية الذين لا يزيد عددهم عن ٢٥٠ عضواً.

٢ – ممثل عن كل ٢٥٠ عضواً عن السبعمائة وخمسين عضواً التاليين.

٣ – ممثل عن كل ٥٠٠ عضواً عن التسعة آلاف عضو التاليين.

٤ – ممثل عن كل ١٠٠٠ عضو من الأعضاء الباقين بحيث لا يزيد عدد الممثلين عن ٣٥ مع مراعاة أن يمثل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل[1].

وتتكون الجمعية للنقابة الفرعية من ممثلي اللجان النقابية بالمحافظة الذين يمثلون هذه اللجان الانضمام الجمعية العمومية للنقابة العامة.

---

[1] راجع في ذلك القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ – الوقائع المصرية – العدد ١٣٩ في ١٩٧٦/٦/١٥.

جـــ - الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال : إذا كانت الجمعية العمومـــية للـــنقابة العامـــة تضـــم في عضويتها ممثلين عن اللجان النقابية باعتـــبارها تنظيما نقابياً أدنى في التدرج الهرمي فإنه من الطبيعي أن تضم الجمعية للاتحاد العام لنقابات العمال ممثلين عن النقابات العامة يتم اختيارهم عـــن طريق مجالس إدارة هذه النقابات. ويجب أن يكون هؤلاء الممثلين قد سددوا اشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد العام. وطبقاً للمادة ٢ من قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ فـــإن تمثيل النقابات العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال يكون على النسق الآتي :

١ - ممثل واحد عن الألف عضو الأولين أو أقل.

٢ - ممثل عن كل ٢٠٠٠ من الثمانية عشر ألف عضو التاليين.

٣ - ممثل عن كل ٤٠٠٠ عضو عن العشرين ألف عضو التاليين.

٤ - ممثل عن كل عضو من الستين ألف عضو التاليين.

٥ - ممـــثل عن كل ١٠٠٠ عضو من الأعضاء الباقين مع مراعاة ألا يزيد عـــدد الممثلين عن ٣٥ عضواً ويراعى أيضا تمثيل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل.

٢ - اختصاصـــات الجمعيات العمومية : أياً كان التنظيم النقابي وسواء كان فـــي شكل لجنة نقابية أو نقابة عامة أو حتى الاتحاد العام لنقابات العمال فإن جمعيته العمومية تختص بعدة أمور أهمها :

أ - اعـــتماد أو تعديـــل لائحة النظام الأساسي بشرط موافقة ثلثي الأعضاء الحاضـــرين علـــى الأقل ويجب ألا يقل عدد الحاضرين عن نصف أعضاء الجمعية العمومية إذا تعلق الأمر بلجنة نقابية أو نقابة عامة وألا يقل عن ثلثي الأعضاء بالنسبة للاتحاد العام لنقابات العمال.

ب - اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.

جـ - انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالاقتراع السري.
د - سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء هيئة المكتب إذ وقع منهم إخلال بالواجبات المنوطة بهم.
هـ - اعتماد الموازنة والحساب الختامي.
و - النظر في التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس الإدارة خاصة التقرير المتعلق بأعمال السنة المنقضية.
ز - حل النقابة اختياريا شريطة توافر أغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل.
على أنه تجدر الإشارة إلى أن الحل الاختياري قاصر على اللجان النقابية والنقابات العامة ولا يمتد للاتحاد العام الذي لا يجوز حله اختياريا.
ع - التصديق على اتفاقات العمل الجماعية.

وبخصوص كيفية انعقاد الجمعية العمومية [1] فإنه يجب أن نشير إلى ضرورة اجتماعها في دورة عادية مرة واحدة على الأقل في السنة. ويكون الانعقاد في المدينة التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي ويصح الاجتماع إذا حضرة أكثر من نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية الذين لهم حق الحضور. وفى حالة عدم اكتمال العدد يؤجل الاجتماع لمدة ساعتين فإذا لم يحضر العدد اللازم قانونا يتم تأجيل لموعد آخر يتم تحديده خلال شهر على الأكثر.

ويجب أن يقوم مجلس إدارة النقابة أو اللجنة النقابية بإخطار الأعضاء بزمان ومكان الانعقاد كما يتم الإعلان عن ذلك في إحدى الصحف اليومية قبل موعد الانعقاد بعشرة أيام على الأقل مما يعد قرينة على علم الكافة بموعد ومكان الانعقاد. وتلتزم النقابة العامة بإخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بموعد ومكان الاجتماع قبل ٧ أيام على الأقل من إنعقاده كما

---
[1] لمزيد من التفاصيل انظر : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق ص ١٠٨ - ١٠٩.

يحــاط الاتحاد علماً بجدول الأعمال أيضاً. وبجانب انعقاد الجمعية العمومية في دورة عادية فإنه يمكن عند توافر أسباب طارئة أن تعقد الجمعية العمومية اجــتماعا طارئاً بناء على طلب رئيس مجلس إدارة المنظمة النقابية أو ثلثي أعضاء المجلس أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية.

ثانياً : مجالس إدارة المنظمات النقابية :

١ - مجلــس إدارة اللجــنة النقابــية : يتم تشكيل هذا المجلس عن طريق انــتخاب الجمعــية العمومــية للجنة النقابية لأعضائه على أن يتراوح عدد أعضـــاء المجلس بين ٧ و ٢١ عضو. ويتم الاختيار من بين أعضاء اللجنة النقابــية ووفقاً لعدد أعضائها. ويتحدد عدد أعضاء مجلس الإدارة كما أشرنا وفقــاً لعدد أعضاء اللجنة وبالتالي يكون عدد أعضاء المجلس ١٥ عضواً إذا زاد عدد أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية عن ١٠٠٠ عضو. وإذا زاد عدد أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية عن ١٥٠٠٠ فإن مجلس إدارتها يتكون من ٢١ عضواً مع مراعاة التمثيل النسبي والنوعي والجغرافي لفروع المنشأة التي تمثلها اللجنة النقابية.

ويخــتص مجلس إدارة اللجنة النقابية بانتخاب ممثليها لدى النقابة العامة كما يقوم بالعمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بأعضاء اللجنة ويتولى المجلس أيضا دراسة اتفاقات العمل الجماعية مع النقابة العامة. ويلــتزم المجلــس بواجبات أخرى أهمها إخطار النقابة العامة بموعد ومكان وجدول أعمال الجمعية العمومية للجنة وذلك عن طريق خطاب مسجل يرسله للنقابة قبل الانعقاد بسبعة أيام على الأقل. والهدف من هذا الإجراء هو دعوة ممثل النقابة العامة لحضور اجتماع الجمعية العمومية للجنة النقابية.

٢ - مجلــس إدارة النقابة العامة : يتكون هذا المجلس من عدد يتراوح بين ١١ عضــواً و ٢١ عضــواً يــتم اختــيارهم بالانتخاب عن طريق الجمعية العمومــية للنقابة بالاقتراع السري. وبمجرد تكوين مجلس الإدارة فإنه يشكل

مــن بيــن أعضـــائه شــعبه لكل مهنة أو صناعة تمثلها النقابة. وللمجلس اختصاصـــات عديدة أهمها : لختيار ممثلي النقابة لدى الاتحاد العام لنقابات العمـــال سواء في الجمعية العمومية أو في مجلس إدارة الاتحاد ويقوم مجلس إدارة النقابة أيضا بالمفاوضة الجماعية والتوفيق والتحكيم .

٣ – مجلــس إدارة الاتحـــاد العام لنقابات العمال : يتم تشكيل مجلس إدارة الاتحـــاد العـــام لنقابات العمال من الأعضاء الذين تنتخبهم الجمعية العمومية للاتحـــاد العـــام مـــن بين المرشحين من قبل مجالس إدارة النقابات العمالية كمندوبيـــن فـــي الجمعـــية العمومية للاتحاد العام أو من ترشحهم النقابة من أعضاء مجلس إدارتها. ويراعى تمثيل كل نقابة عمالية عامة بعضو واحد في مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال.

وتجدر الإشارة إلى أن المجلس وفقا للمادة ١/٤١ من قانون النقابات العمالـــية يتم انتخابه لدورة نقابية مدتها ٥ سنوات ميلادية تبدأ من يوم نشر نتـــيجة انتخابات مجالس إدارة المنظمات النقابية في الوقائع المصرية. ويتم إجراء انتخابات التجـــديد لمجالس الإدارة عـــــن طريق الاقتراع السري المباشـــر خلال الستين يوما الأخيرة من الدورة النقابية ويكون الانتخاب في مـــيعاد واحـــد لمجـــالس إدارة اللجان النقابية والنقابة العامة والاتحاد العام لـــنقابات العمال. وتنص المادة ١/٤١ من قانون النقابات العمالية على أن يتم الترشيح لعضوية هذه المجالس وانتخاب أعضائها تحت إشراف لجان يرأسها عنصر قضائي بدرجة قاض أو ما يعادلها على الأقل وذلك بناء على ترشيح وزير العدل بناء على طلب وزير القوى العاملة [١].

---

[١] لمـــزيد من التفاصيل انظر – د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق –ص ٥٢١ وما بعدها – د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٢١ وما بعدها.

٤ - شـروط عضوية مجلس الإدارة : تستلزم المادة ٣٦ من قانون النقابات العمالية (المعدل بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥) أن يكون المرشح لعضوية مجلس إدارة إحدى المنظمات النقابية العمالية الشروط التالية:

أ - أن يكون بالغاً سن الرشد وكامل الأهلية.

ب - أن يكـون مجيـداً للقراءه والكتابة وهذا الشرط يعد بديهيا و لا يحتاج للنص عليه لأن وجود مثل هذا الشرط يوحي بأن النقابات العمالية تمثل فئات مـن الأميين في عصر أصبحت فيه الأمية هي عدم القدرة على التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت؟!!

جـ - أن يكون قد مضى على عضويته بالنقابة مدة سنه على الأقل.

د - أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح بشأن اشـتراكاتهم لمجـلس إدارة اللجـنة ذاتها. وإذا كان الهدف من الترشيح هو اشـتراكاتهم لعضوية مجلس إدارة التنظيم النقابي الأعلى فإنه يلزم أن يكون المرشـح قد أمضى في عضوية مجلس إدارة التنظيم الذي يمثله دورة نقابية سابقة (٥ سنوات).

هـ - ويجب أيضاً ألا يكون المرشح من بين الفئات التالية.

١ - العامـلين المختصـين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص وذلك خلال فترة ممارستهم لهذه السلطات.

٢ - العامـلين الذين يشغلون إحدى الوظائف القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحـلية والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الاقتصادية والأجهزة الحكوميـة التى لها موازنات خاصة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمـال العـام والعاملين بالقطاع الاستثماري والمشترك والقطاع التعاوني وعمال الزراعة.

٣ - رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين.

و - ألا يكـــون المرشح عاملاً مؤقتا أو معاراً أو منتدباً أو مكلفا أو مجنداً أو في أثناء أجازه بدون مرتب. ويراعى أن هذا الشرط لازم للترشيح لعضوية مجلس الإدارة وللاستمرار في عضوية هذا المجلس أيضا.

ز - ألا يكون المرشح عضواً بمجلس إدارة منظمة نقابية أخرى. والواقع أن هــذا الشــرط الــذي قررته المادة ٣٩ من قانون النقابات العمالية هو شرط منطقـــي ويحقــق فاعلية الرقابة التي تمارسها المنظمة النقابية الأعلى على أعمال المنظمة النقابية الأدنى فى البنيان الهرمي.

٥ - **اجــتماعات مجلس الإدارة** : تؤكد المادة ١٧ من لائحة النظام الأساسي على ضرورة عقد مجلس اجتماعا عاديا مرة كل شهر على الأقل. ويجوز أن يعقــد المجلس اجتماع غير عادى بناء على طلب رئيسه أو على طلب كتابي مسبب من نصف أعضائه على الأقل.

لــيكون اجــتماع مجلــس الإدارة صحيحا فإنه يلزم حضور أغلبية أعضـــائه. وإذا توافــرت هــذه الأغلبية فإن قرارات المجلس تصدر بأغلبية الحاضرين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك كما في الحالات التي تستلزم أغلبـــية خاصـــة. وإذا تعادلــت الأصوات المؤيدة والمعارضة للقرار يرجح الجانـــب الــذي ينتمـــي إليه رئيس المجلس وللمجلس في حالة الضرورة أن يصدر قراراً بالتمرير. وتقتضي المادة ١٩ من لائحة النظام الأساسي في هذه الحالــة موافقـــة جمـــيع أعضاء المجلس كتابه على هذا القرار على أن يتم عرضه في أول جلسة تاليه للمجلس للتصديق عليه.

٦- هل يشترط أن يكون عضو المجلس وطنياً ومتفرغاً؟

للإجابة على الشق الأول من هذا التساؤل فإنه يجب أن نعترف بأن معظم التشريعات خاصة العربية تتجه إلى أن تكون القيادة القائمة على إدارة المـــنظمة النقابـــية وخاصة مجلس إدارتها تتكون من وطنين نظراً لخطورة المـــنظمات النقابـــية خاصة الاتحاد العام لنقابات العمال. ولعل هذا هو جعل

بعــض التشــريعات [1] تستلزم شرط تمتع عضو مجلس الإدارة بالجنسية الوطنــية. وفــي مصر كانت المادة ١٠ من قانون النقابات العمالية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تستلزم هذا الشرط. وقد أُلغي هذا الشرط بالمرسوم بقانون رقم ٢١٩ لســنة ١٩٥٢ ولم يرد النص عليه في القوانين المتعاقبة. وإذا كان هذا الأمــر يمكن تبريره على أساس قلة عدد العمال الأجانب في مصر حالياً[2] فإنــه يجب في نظرنا أن يكون هناك حداً أقصى لعدد العمال الأجانب الذين يحق لهم الانضمام لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية في حالة السماح لهــم بذلك بما يضمن أن يكون القرار دائماً بيد الأعضاء المصريين. ويرى بعــض الفقه أنه أمام ظاهرة التزايد المستمر لعدد العمال الأجانب في مصر بــالعديد من المؤسسات والقطاعات الوطنية فإنه يجب إعادة النص على أن يكــون عضــو مجلس إدارة المنظمة النقابية متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية[3].

وبالنســبة للإجابــة على الشق الثاني من التساؤل والخاص بمدى ضرورة تفرغ عضو مجلس الإدارة للنشاط النقابي فإنه يجب أن نقرر بداءة أنــه لا يترتــب - بصفة عامة - على انضمام العامل لعضوية مجلس إدارة مــنظمة نقابــية أي أثــر على علاقته بعمله وعلى مركزة الوظيفي في هذا العمــل، لأن الأصــل هــو أن يكون النشاط النقابي غير مأجور لأنه عمل تطوعــي بالدرجة الأولى. على أنه مع تنوع وتشعب وظائف النقابات وحتى

---

[1] ويجيز القانون الكويتي لغير المواطنين الانضمام للنقابات العمالية ويكون لهم كافة الحقــوق النقابية التي يتمتع بها الكويتي عدا حق الانتخاب والترشيح ويستلزم المشرع الكويتــي أن تــتوافر فــي الأجنبي عدة شروط حتى يحق له التمتع بعضوية النقابات العمالية. وقد ذكرت المادة ٤ من قانون العمل الكويتي هذه الشروط وأهمها :
١ - الحصــول على بطاقة عمل وهذا يستلزم أن يكون العامل قد دخل البلاد بصورة شــرعية وأن يكون حاملاً لجواز سفر صحيح وأن يكون حاصلاً على تصريح إقامة وأن يكون حسن السير والسلوك.
٢ - أن يكون العامل الأجنبي قد أمضى مدة ٥ سنوات متتالية بالكويت.
[2] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٢٠.
[3] المرجع السابق - ذات الموضع.

تتمكــن هذه الأخيرة من أداء عملها فإن الأمر يقتضي تفرغ بعض القيادات النقابية.

وقــد بينت المادة ٤٥ من قانون النقابات العمالية هذه الفكرة حيث نصــت علــى أنه «يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المــنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي، وذلك بقرار من مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضائه، أو لأعضاء مجلس إدارة اللجان النقابية وبقرار من مجلــس إدارة الاتحــاد العام لنقابات العمال بالنسبة لأعضائه، وذلك كله فى نطــاق العدد والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفــاق مــع الاتحــاد العام لنقابات العمال». ويستحق عضو مجلس إدارة المــنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع العلاوات والترقيات وغير ذلــك ممــا يستحقه زملائه من مزايا مالية وكأنه يؤدى عمله فعلاً، وتحسب مـــدة الــتفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل. وتلتزم الحكومة ووحدات الحكــم المحلــى والهيئات العامة والقطاع العام بصرف أجر العامل المتفرغ الــتابع لهــا وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه وتتولى المنظمات النقابــية دفــع أجر العامل المتفرغ من القطاع الخاص، بحيث لا يجاوز هذا الأجــر ما كان يتقاضاه من عمله الأصلي من أجر وبدلات مضافاً إليه نسبة ٣٠% من الأجر الأصلي.

ويســتفاد من هذا النص أن تفرغ العامل للنشاط النقابي لا يحرمه من الحــق في المقابل المالي الذي كان يحصل عليه لو استمر في العمل كما لا يحرمه من أقدميته لأن فترة التفرغ تحسب في هذا الصدد كمدة خدمه فعليه. ولكي يستحق العامل المتفرغ هذه المزايا فإنه يجب أن يصدر في شأنه قرار مــن مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضاء مجلس إدارتها المتفرغين أو لنظرائهم من اللجان النقابية. وإذا كان المتفرغ يتبع مجلس إدارة الاتحاد العام لــنقابات العمال فإن قرار التفرغ يصدر من هذا المجلس، وإمعاناً في توفير

الضـــمانات للمتفرغ للنشاط النقابي فإن الإصابة التى تلحق به أثناء ممارسة نشاطه النقابي تعد إصابة عمل[1].

وفـــيما يتعلق بعدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية الذين يجوز تفرغهم للعمل النقابي فإنه يتحدد على أساس عدد عمال المنشأة وطبقاً للجدول الملحـــق بقـــرار وزير القوى العاملة رقم ٣٦ لسنة ١٩٨١. ومن خلال هذا الجدول يتبين أن العدد المسموح به يكون على النحو التالي :

- تفرغ عامل واحد في المنشأة التى يعمل بها ١٠٠ عامل حتى ٥٠٠ عامل.
- تفـــرغ عـــاملان فـــي المنشأة التى يعمل بها أكثر من ٥٠٠ عامل وحتى ٢٥٠٠ عامل.
- وإذا بلـــغ عدد عمال المنشأة أكثر من ٢٥٠٠ عامل وحتى ٥٠٠٠ عامل فإنه يجوز تفرغ ٣ عمال للنشاط النقابي ويصل هذا العدد إلى ٤ عمال إذا كان عدد عمال المنشأة أكثر من ٥٠٠٠ عامل وحتى ١٠٠٠ عامل.
- وأخـــيراً يمكـــن أن يصل عدد المتفرغين للنشاط النقابي إلى ٥ عمال في المنشأة التي يعمل بها أكثر من ١٠٠٠٠ عامل.

٧ - حماية أعضاء مجلس الإدارة ومسئوليتهم :

لاشـــك أن فعالـــية العمـــل النقابي تتطلب تحقيق قدر مناسب من الحمايـــة للقـــيادات النقابـــية وخاصة أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية. وتتضـــح ملامح هذه الحماية من عدة نواحي ومنها أنه لا يجوز لرب العمل وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية الذي يعمل لديه عن العمل احتياطيا أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة. وتقرر المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية أيضا أنه لا يجـــوز ندب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية أو نقله من المنشأة داخل أو

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٢٥.

خــارج المدينة التى يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية لمدة تزيد عن أسبوعين إلا بموجب موافقة كتابية من هذا العضو[1].

وفى حالــة صــدور قــرار من رب العمل يتضمن اعتداء على هذه الضــمانات فإنه يكون باطلاً. ولا يقتصر الأمر على البطلان فقط حيث أن المــادة ٤٧ من ذات القانون تنص على جزاء جنائي هو الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويوقع هذا الجزاء على صاحب العمل أو المدير المسئول بالمنشأة الذي يمتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الذي يصدر بالمخالفة لأحكام المادة ٤٨ مــن قــانون الــنقابات العمالية. ومن الضمانات التى يقررها المشرع أيضا لعضــو مجلس إدارة المنظمة النقابية ما تقرره المادة ٤٦ من قانون النقابات العمالية من أنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهامات المنسوبة لعضو مجلس إدارة المنظمة النقابية والتي تتعلق بنشاطه الــنقابي. وتلــتزم ســلطة التحقيق بإخطار الاتحاد بالموعد المحدد لإجراء الــتحقيق قــبل البدء فيه حتى يتسنى للاتحاد توكيل محاميا لحضور التحقيق وإنابــة أحــد أعضــاء مجــلس إدارة المنظمة المعنية لحضور التحقيق هذا ويشترط هنا ألا تكون سلطة التحقيق قد قررت جعل التحقيق سرياً.

- **وبجــانب الضمانات التى قررها قانون النقابات العمالية** فإن قانون العمل الجديد أيضا قد أضاف بالمادة ٤/٧١ منه حماية إضافية لعضو مجلس إدارة المــنظمة النقابية. وتتمثل هذه الضمانة أو الحماية في أنة عند فصل العامل تعسفياً بسبب ممارسته للنشاط النقابي يعاد العامل فوراً إلى عمله. ويقع عبء إثــبات أن الفصل لم يكن بسبب القيام بنشاط نقابي على عاتق رب العمل[2].

---

[1] وتجــدر الإشارة إلى أن هذه الضمانات تنطبق على المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابي خلال فترة الترشيح.

[2] د/ محمــد رفعــت الصباحي : محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية - الجزء الثاني - ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ - ص ٥.

وإذا كــان النشــاط النقابي يحاط بالعديد من الضمانات كما رأينا فإن هذا لا يــنفي مســئولية أعضــاء مجلس إدارة المنظمة النقابية سواء أمام الجمعية العمومية أو بواسطة القضاء.

وتستطيع الجمعية العمومية باعتبارها أعلى سلطة في التنظيم النقابي سـحب الـثقة مـن مجلس الإدارة أو من بعض الأعضاء في حالة مخالفة المجلس أو بعض أعضائه لقرارات الجمعية العمومية أو الإهمال في تنفيذها. ويتخذ ذات الإجراء أيضا عند مخالفة المجلس أو أحد أعضائه لأحكام قانون النقابات العمالية مخالفة جسيمة أو ارتكاب مخالفة للائحة النظام الأساسي أو المـالي أو لبـنود ميثاق الشرف الأخلاقي الذي يضعه الاتحاد العام لنقابات العمال [1].

ويصـــدر قرار وقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن ممارسة مهامـــه النقابية بأغلبية ثلث أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية. أما إذا تعلق الأمـــر بعضو مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال فإنه يلزم عندئذ موافقة ثلثي أعضاء مجلس الإدارة التابع له العضو.

ويـــتم عـــرض موقف العضو الموقوف على الجمعية العمومية للنقابة [2] أو الاتحـــاد العام الانضمام أول اجتماع لها لاتخاذ القرار المناسب فى صدد هذا العضـــو سواء لسحب الثقة منه أو بفصله [3]. ووفقا لنص المادة ١/٢٨ من قـــانون النقابات العمالية [4] فإنه يجب أن يتم إخطار العضو المعنى بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية ويجب أن يكون هذا الإخطار كتابه وأن يشتمل على أسباب القرار ويرسل للعضو فى شكل كتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ١٥ يوم من تاريخ صدوره. وتضيف ذات

---

[1] أ.د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٢٧.
[2] ويكون ذلك بشأن عضو مجلس إدارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية التابعة لها.
[3] راجع ذلك : د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق – ص ٧١٧ – د/محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ١٣٣.
[4] المعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

المـــادة أنــــه يجوز للعضو أن يطعن على هذا القرار أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لعلمه بالقرار.

وبالاضافة الى سحب الثقة من مجلس إدارة المنظمة النقابية أو أحد أعضائه فإنه يجوز حل المجلس بحكم قضائي سواء بمبادرة من جانب وزير القوى العاملة أو النيابة العامة. فإذا كان الطلب من جانب وزير القوى العاملة فإنه يجب أن يقدم للمحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة النقابية التى يراد حل مجلس إدارتها قضائيا. ويشترط فى هذه الحالة أن يكون الوزير قد أحاط مجلس الإدارة بما وقع من مخالفات وينذره بإزالتها ورغم ذلك لم ينفذ مجــلس الإدارة ما طلب منه خلال ١٥ يوماً. ويجوز للنيابة العامة أيضا أن تطــلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية إذا ارتكب أعضاء هذا المجلس أحد الجرائم الآتية :

١ – وقوع مخالفة لأحكام قانون النقابات العمالية وإنذار المجلس لإزالتها ولم يلتزم خلال ١٥ يوما بتنفيذ ما طلب منه.

٢ – إذا أصـــدر مجلس الإدارة المقصود قرار أو عمل يشكل إحدى الجرائم التالية.

أ – تحـــبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمى إلى تغيير أحكام الدستور التي تعد أساسية للهيئة الاجتماعية بطريق غير مشروع أو التحريض على قلب نظام الحكــم أو عــلى كراهيته أو الإندراء به أو التحريض على بعض طائفة أو طوائف من الناس أو الازدراء بها.

ب – ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو مرفق عام أو يسد حاجة عامة، وكذلك التحريض أو التحبيذ أو التشجيع على ذلك.

جـــــ – استخدام القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أية تدابير أخرى غيــر مشــروعة فــي الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في

العمل، أو في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص أو في أن يشترك في جمعية عمومية من الجمعيات وكذلك التحريض على ارتكاب أي من هذه الجرائم.

وإذا صدر حكم قضائي بحل مجلس إدارة إحدى المنظمات النقابية فإنه يجوز لمن له مصلحة أن يطعن على هذا الحكم خلال ٣٠ يوماً من نشرة بالجريدة الرسمية. والمعروف أنه يجب نشر الحكم بالجريدة الرسمية خلال ٧ أيام من تاريخ صدوره. ويجب وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من قانون النقابات العمالية أن يتم اتخاذ إجراءات تشكيل مجلس الإدارة الجديد خلال ٦٠ يوما على الأكثر من تاريخ صدور الحكم النهائي بحل المجلس السابق.

ثالثاً : هيئة المكتب :

بجانب الجمعية العمومية ومجلس الإدارة يوجد أيضا هيئة مكتب المنظمة النقابية والذي يتولى تنفيذ قرارات مجلس إدارتها. ويتم اختيار أعضاء هيئة المكتب كما تقرر المادة ٤٠ من قانون النقابات بالانتخاب في أول اجتماع بعقدة مجلس إدارة المنظمة النقابية. وإذا تم اختيار أعضاء هيئة المكتب فإنه لا يجوز تغييرهم كلياً أو جزئيا إلا إذا كان هذا التغيير مدرجاً ضمن بنود جدول أعمال مجلس الإدارة.

ويتكون هيئة المكتب على النحو التالي [1] : -

١ - الرئيس : يعتبر رئيس هيئة مكتب المنظمة النقابية هو ممثلها القانوني في كافة الميادين كما أنه يختص بدعوة مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية للانعقاد ويتولى رئاسة جلساتها والتوقيع على محاضر الجلسات مع الأمين العام وأعضاء المجلس الحاضرين ويتولى الرئيس أيضا الإشراف على كافة أعمال المنظمة النقابية.

---

[1] راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٣١ - ٥٣٢.

٢ - نـــائب الرئيس : يحل نائب رئيس هيئة المكتب محل الرئيس فى كافة اختصاصـــاته في حالة غياب هذا الأخير. وعند تعدد نواب الرئيس فإن من يحـــل محلـــه عـــند غيابه هو أكبر نوابه سناً. ويمكن لمجلس إدارة المنظمة الـــنقابية أن يمـــنح بعض الاختصاصات المالية أو الإدارية أو الفنية الدائمة لنائب رئيس هيئة مكتب المنظمة.

٣ - الأميـــن العـــام : يختص أمين عام هيئة المكتب بتحضير جدول أعمال جلسات الجمعية العمومية ومجلس إدارة المنظمة النقابية. ويقوم الأمين العام أيضـــا بتدوين محاضر الاجتماع الخاص بالجمعية العمومية وبمجلس الإدارة ويوقـــع على هذه المحاضر بجانب الرئيس والأعضاء الحاضرين. ويشرف الأمين العام للمنظمة النقابية أيضا على الأعمال الكتابية والمراسلات والدفاتر والأوراق والعقود والملفات الخاصة بالمنظمة التى يعمل بها.

٤ - الأمين العام المساعد : يقوم الأمين العام المساعد بمعاونة الأمين العام فـــي كافـــة اختصاصاته وينوب عنه حال غيابه. ويجوز لمجلس الإدارة أن يوكل للأمين العام المساعد بعض الاختصاصات الأخرى.

٥ - أميـــن الصندوق : يتولى أمين الصندوق الشئون المالية الخاصة بها والمتعـــلقة بأموالها وإمساك حساباتها وإيراداتها ومصروفاتها ويتولى إيداع أموالها بالبنوك ويوقع على أذون الصرف بجانب رئيس هذه الجهة. وما سبق قوله هنا ينطبق أيضا على أمين الصندوق بهيئة مكتب المنظمة النقابية الذي يقـــوم أيضا بمراقبة تحصيل الاشتراكات وقيدها بالدفاتر والسجلات الخاصة بذلـــك. ويقـــدم أمين الصندوق تقريراً شهرياً لمجلس الإدارة يبين فيه الحالة المالية للإيرادات والمصروفات. ويقوم أمين الصندوق أيضاً بإعداد مشروع الميـــزانية الـــتقديرية لكيفيـــة التصرف في أموال المنظمة النقابية في ضوء برنامج العمل الذي يتم وضعه في بداية كل دورة نقابية.

٦ - **أمين الصندوق المساعد** : نظراً لتشعب وتنوع أعمال المنظمات النقابية فإنه يلزم وجود من يعاون أمين الصندوق في النهوض بالمهام الجسام الملقاة على عاتقه. وهذا المعاون هو أمين الصندوق المساعد الذي ينوب عن أمين الصـــندوق حال غيابه كما يمكن أن يكلفه مجلس الإدارة بأعمال أخرى عند اللزوم.

المطلب الثاني

مبدأ الحرية النقابية

للحـــرية النقابـــية وجـــه جماعـــي وآخر فردى. ويتمثل الجانب الجماعـــي فى حق لأفراد كل مهنة أو مجموعة متماثلة أو مترابطة من المهن فـــى أن يكونـــوا نقابة عمالية ترعى مصالحهم المهنية المشتركة وتدافع عن حقوقهم وتمثلهم أمام أصحاب الأعمال بما يضمن تحقيق التوازن بين طرفي علاقـــة العمل. أما الجانب الفردي للحرية النقابية - وهو الذي يعنينا هنا - فهـــو يتعلق بحرية العامل في الانضمام من عدمه للنقابة التي تمثله دون أن يترتـــب علـــى استخدامه لهذا الحق أي ضرر. والواقع أن هذه الحرية التي يجـــب أن يتمـــتع بها العامل قد تتعرض للاعتداء خاصة من جانب صاحب العمـــل. ومن هنا اهتمت الاتفاقيات الدولية[1] بإيجاد بعض الضمانات للعامل في مواجهة صاحب العمل حيث قررت الاتفاقية الدولية رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ بطلان شروط عقد العمل التي تضر بالعامل بسبب نشاطه النقابي[2].

ونخلص مما سبق أن العامل وحده هو الذي يقرر بكامل حريته مـــا إذا كـــان سينضم للنقابة العمالية من عدمه. ويعنى ذلك أن فكرة النقابة العمالـــية الإجـــبارية لـــم يعد لها وجود حالياً [3]. وبجانب حرية العامل فى

---

[1] لمـــزيد من التفاصيل انظر : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٨٤ وما بعدها.
[2] وتمثل هذه الشروط جريمة في بعض الدول كاستراليا ونيوزيلندا.
[3] د/ إبراهيم الدسوقى أبو الليل :المرجع السابق ص ٦٣ - د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٨٨ وما بعدها.

الانضمام للنقابة من عدمه فإن هناك تطبيقاً آخر للحرية النقابية الفردية وهو حرية العامل في الانسحاب من النقابة التي قد يكون منضماً إليها طالما رأى في ذلك ما يحقق مصالحه الشخصية.

وقد أكدت معظم التشريعات ومنها التشريع الكويتي على الحرية النقابية للعامل بصورها الثلاثة (الانضمام - الانسحاب - عدم الاشتراك). ومن بين النصوص التي وردت بقانون العمل الكويتي في هذا الصدد نجد المادة ٧٨ التي تعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه في حالة فصل العامل أو معاقبته لإرغامه على الانضمام لنقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو لقيامه بنشاط نقابي أو تنفيذه للقرارات المشروعة للنقابة. وقد حددت المادة ٩٧ من ذات القانون العقوبة التي توقع على صاحب العمل أو من يمثله عند ارتكابه إحدى المخالفات السابقة[1].

ولم يغفل القانون المصري النص على هذه الضمانات للعامل حيث أكدت المادة ٣ من قانون النقابات العمالية على حرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها. وقد أوكل المشرع إلى النظام الأساسي للمنظمة النقابية مسألة تحديد قواعد وإجراءات قبول العضوية أو رفضها وقواعد وإجراءات الانسحاب من النقابة. أما المادة ٧٤ من ذات القانون فقد اهتمت بتحديد الجزاء الجنائي المطبق في حالة قيام صاحب العمل أو من يمثله بإجبار العامل على الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها أو إرغامه على عدم الانضمام للنقابة أو يعاقب العامل بسبب قيامه بنشاط نقابي مشروع.

وتأكيداً على حرية العامل في القيام بالنشاط النقابي من عدمه أو التوقف عن ممارسة هذا النشاط فإن المادة ٤/٧١ من قانون العمل الجديد قد أكدت على ضرورة إعادة العامل لعمله إذا تم فصله تعسفياً نتيجة لقيامه

[1] انظر في ذلك د. إبراهيم الدسوقي أبو الليل المرجع السابق - ص ٦٤

بنشاط نقابي. والواقع أن هذه النص بصورته الحالية يثير التساؤل حول نطاق الحمايـــة المقررة بموجبه، فهل تقتصر هذه الحماية على العامل الذي يمارس نشاط نقابي فقط أم تمتد لتشمل حرية العامل فى الانضمام للنقابة من عدمه أو حقه في الانسحاب من النقابة والتوقف عن النشاط النقابي ؟

ونحـــن نتفق مع الفقه [1] الذي يجعل نطاق الحماية الواردة بالمادة ٤/٧٤ يمـــتد ليشـــمل الفصـــل بســـبب ممارسة نشاط نقابي أو الامتناع عن ممارســـة هذا النشاط أو الرغبة في التوقف عن ممارسته. وبمعنى آخر فإنه يــلزم إعـــادة العامل المفصول إلى عمله سواء كان فصله راجعاً لممارسته لنشـــاط نقـــابي أو لانضـــمامه لمـــنظمة نقابية من عدمه أو لانسحابه منها. ويســـتوي في هذه الحالة أيضا أن يكون عقد العمل المبرم بين العامل النقابي ورب العمل عقد محدد المدة أو من العقود غير محددة المدة. وفى حالة إعادة العـــامل المفصـــول لأســـباب نقابية إلى عمله فإن مدة خدمته تعتبر مستمرة ويســـتحق العامل ما يعادل أجرة من وقت فصله لحين عودته لعمله لأنه كان مستعداً لأداء العمل وقادراً عليه ولم يمنعه من أداء عمله إلا أسباب خارجية تعود لصاحب العمل أو من يمثله.

والواقع أن نطاق الحماية الواردة بالمادة ٦٦ مهما توسعنا فيه فإنه لا يشـــمل فـــئات أخـــرى جديرة بالحماية وهم الباحثين عن فرصة عمل إذ يتصور أن يرفض صاحب العمل أن يستخدم لديه من لهم ميول نقابية معينه.

وقـــد يمتد تعسف صاحب العمل ضد العمال لأسباب نقابية لطائفة أخـــرى وهم أصحاب العقود المؤقتة فقد يرفض تجديد عقودهم بسبب نقابي أيضا. وإذا كان النص الحالي لا يضمن الحماية المباشرة لمثل هؤلاء العمال فإنـــه يمكن حمايتهم ضد تجاوزات رب العمل بالاستناد لمبادئ الدستور التى تقـــر الحرية النقابية بكل صورها المشروعة. ويمكن الاستعانة أيضا بنظرية

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ٩٠.

التعسف في استخدام الحق وفقا للمادة الخامسة من القانون المدني المصري[1].

حرية النقابة فى قبول أعضائها :

إذا كان من حق العامل فى الانضمام للنقابة أو الانسحاب منها في الوقت الذي يراه مناسباً فهل يحق للنقابة منح عضويتها لبعض العمال دون البعض الآخر رغم توافر شروط اشتراكاتهم في كافة المتقدمين للحصول على عضويتها؟ و يحسب للمشرع المصري أنة قد انحاز لمصلحة العامل في هذه المسألة حيث استلزم لرفض العضوية أن يتخلف شرط من الشروط الواردة بالمادة ١٩ من قانون النقابات العمالية والتي سنوضحها في المبحث التالي. كما استلزم أيضاً أن يصدر قرار الرفض بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية. ويجب أن يخطر المتقدم بقرار الرفض وأسبابه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الطلب وإلا يعتبر طلبه مقبولاً.

ويجوز للمتقدم الذي رفضت النقابة طلب انضمامه أن يتظلم من قرار الرفض إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ٣٠ يوم من تاريخ إخطاره برفض طلبه. ويلتزم مجلس الإدارة بالفصل في التظلم خلال ٤٥ يوم من تقديم التظلم ويجب أن يصدر القرار بأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل. وإذا صدر قرار مجلس الإدارة مؤيداً لقرار الرفض المتظلم منه فإنه يجوز لصاحب الشأن الطعن على قرار مجلس الإدارة خلال ٣٠ يوم من تاريخ إخطاره به أمام المحكمة الجزئية التى يقع بدائرتها مكان عمله. والواضح هنا أن المشرع خرج على قواعد الاختصاص النوعي والمكاني. فالمعروف أن الدعاوى غير مقدرة القيمة تدخل في اختصاص المحكمة الابتدائية بينما جعل المشرع الاختصاص هنا للمحكمة الجزئية. أما الاختصاص المكاني فإنه

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص ٩٣.

يــنعقد بصـــفة عامة للمحكمة التى يقع بدائرتها مقر النقابة «المدعى عليه».
علـــى أن المشرع قد خرج على قواعد الاختصاص هنا رغبة منه فى سرعة فض المنازعة حول العضوية ومحاولة منه للتيسير على العامل أيضا[1].

[1] د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق - ص ٧١.

المبحث الثانى

الشروط الموضوعية والشكلية
لتأسيس النقابة العمالية

المبحث الثاني
الشروط الموضوعية والشكلية
لتأسيس النقابة العمالية

يمثل تكوين النقابات مطلباً عماليا جديراً بالإجابة الا أن المشرع لم يترك أمر تكوينها مطلقا من كل قيد بل وضع العديد من الضوابط أو الشروط الموضوعية والشكلية حتى يكتسب تجمع العمال في شكل منظم وصف النقابة العمالــية بالمعــنى الدقيق. وتستلزم بعض التشريعات توافر عدد معين كحد أدنـــى لتكويـــن أو تأسيس النقابة العمالية ومن هذه التشريعات قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي والذي تقتضي المادة ٧٢ منه ألا يقل عدد العمال الذيـــن تمثلهم النقابة عن ١٠٠ عامل حتى يجوز تكوين نقابة تمثلهم[1]. ومن جانـــبه فـــإن المشرع المصري يستلزم بعض الشروط الموضوعية والشكلية حتى تتخذ النقابة الشكل القانوني الصحيح.

وهذا ما سنحاول إيضاحه من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول : شروط العضوية.

المطلب الثاني : الإجراءات اللازمة لتكوين المنظمة النقابية.

---

[1] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق – ص ٦٨.

المطلب الأول
شروط العضوية

بينـــت المادة ١٩ من قانون النقابات العمالية الشروط الموضوعية اللازمة لتكوين نقابة عمالية حيث نصت على أنه يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية ما يلي :

أ - ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنه في تاريخ تقدمه بطلب العضوية.

ب - ألا يكون محجوراً عليه.

جـ - ألا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجارى أو صناعي أو زراعي أو خدمي.

وبالنســبة لعضوية المنظمة النقابية الزراعية المهنية فيعتبر في حكم صاحب العمل من يكون مالكاً أو حائزاً لأكثر من ثلاثة أفدنه.

د - ألا يكـــون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين.

هـــــ- ألا يكـــون مـــن بين الفئات التى حرمت من حق تكوين النقابات أو الانضمام إليها.و أن يكون عاملاً مشتغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة[1].

ز - ألا يكون منضماً إلى نقابة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنه.

ومما سبق يمكن استخلاص الشروط اللازم توافرها في العامل الذي يرغب فى الانضمام لمنظمة نقابية عمالية وهى:

---

[1] وهذا الشرط خاص بعضوية النقابة العامة لأنها تضم عدة مهن أو صناعات متماثلة أو مـــترابطة أو مشـــتركة فـــي إنتاج واحد وقد حدد الجدول المرفق بقانون النقابات العمالـــية المهـــن والصـــناعات المتماثلة أو المرتبطة أو التي تشترك في إنتاج واحد ويشتمل هذا الجدول على ٢١ مجموعة من المهن والصناعات.

الشرط الأول : توافر صفة العامل:

المعــروف أن المنظمة النقابية تنشأ أساساً للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم المشتركة وهى تحارب من أجل ذلك في مواجهة أصحاب العمل لتحقــيق أكبر قدر من التوازن في علاقات العمل. ولاشك أن قبول أصحاب الأعمــال كأعضــاء في هذه المنظمات النقابية ما يعنى أنها ستكون خصما لنفسها إذا أرادت الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل. ولا يمــنع مــن ذلك أن يكون الشخص الراغب في الانضمام يجمع بين صفتي العــامل وصــاحب العمل ففي هذه الحالة أيضا لا يجوز له الانضمام للنقابة العمالــية. وقد استبعد المشرع فئة أخرى من الانضمام للنقابات العمالية وهم أصحاب المهن والحرف الذين يمارسون العمل لحسابهم الخاص ويرجع ذلك لعدم توافر صفة العامل في حقهم[1].

ولا يكفى أن يكون راغب الانضمام للنقابة عاملاً بل يلزم بجانب ذلك أن يكــون هــذا العــامل يمــارس فعلاً إحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة وألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة في ذات الوقت. وإذا انتقل العامل من منشأة إلى أخرى فإن عضويته تنتقل إلى اللجنة النقابية التى ينقل إليها وتظل عضــويته فــي النقابة العامة إذا كان النقل إلى منشأة تدخل ضمن التصنيف النقابــي الذي تمثله. أما إذا كان العمل الجديد يدخل في تصنيف نقابة عامه أخــرى فإن عضوية العامل تنتقل إلى النقابة العامة التي يتبعها نشاط المنشأة الجديدة [2].

والســؤال الــذي يطــرح نفسه الآن هو إذا كانت العضوية النقابية تقتضــي أن يكــون العامل الذي يرغب الانضمام للنقابة يمارس فعلاً عمل

---

(1) د/ إبراهيم الدسوقى أبو الليل : المرجع السابق – ص ٧٤.
(2) المادة ٢٢ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

يدخل في تصنيف النقابة العامة فما هو موقف العامل المتعطل أو الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ سن المعاش؟ وبمعنى آخر هل يحرم العامل المتعطل أو المحال للتقاعد أو حتى العامل الذي لم يلتحق بعد بالعمل بإحدى المنشآت من ممارسة النشاط النقابي أو من الاستمرار في ممارسته؟.

وتجيب المادة ٢٣ من قانون النقابات العمالية [1] على ذلك حين نصت على أن يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنه على الأقل في عضوية النقابة ويعفى عندئذ من اشتراك النقابة خلال مدة تعطله. ويجوز للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة. ويجوز لمن أحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة دون فاصل زمني، التمتع بحق الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية. وفى جميع الأحوال يستكمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية مدة الدورة التى انتخب فيها.

ويبدو من خلال هذا النص أن المشرع قد قيد حق العامل المتعطل في ممارسة النشاط النقابي إذ لا يجوز له الاشتراك في تكوين منظمة نقابية جديدة أو الانضمام لنقابة عمالية قائمة. كما أنه يلزم لاحتفاظه بعضوية النقابة العمالية التى يكون قد انضم إليها عندما كان يعمل بإحدى المنشآت أن تكون هذه العضوية قد استمرت سنه على الأقل قبل تعطله. وفى كافة الأحوال يحرم العامل المتعطل من حقه في الترشيح أو الإدلاء بصوته في الانتخابات التي تجريها المنظمات النقابية. والواقع أن هذا التقييد غير منطقي حيث أن النقابة العمالية هي الممثل الحقيقي لمصالح العمال ولا يحول دون توافر صفة العامل في الشخص كونه في حالة بطالة. ولا شك أن الاعتراف للعامل

---

[1] مستبدله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

المــتعطل بهذا الحق يقدم له ضمانه حقيقية في وقت هو فيه فى أشد الحاجة إلى مساندة النقابة له للعودة إلى عمله أو لإيجاد عمل جديد. وبجانب ذلك فإنه لا يوجــد ما يبرر حرمان العامل المتعطل من حقه في الانتخاب أو الترشيح رغم أنه قد يكون أفضل من يمثل النقابة لكونه متفرغ لأعمال الإدارة خلال فترة تعطله كما أنه يكون أكثر إحساساً بمعاناة العمال وأشد حماساً في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم [١].

ويؤكــد جانــب من الفقه أيضا على أن يستمر العامل المتعطل في ممارســة نشــاطه النقابــي حتى ولو لم تستمر عضويته لمدة عام لأن قوة الانــتماء لا تقاس بعنصر المدة التى قضاها العامل عضواً بالنقابة [٢]. وفيما يــتعلق بالعامل الذي لم يسبق له العمل ولم يلتحق بعد بالعمل بأى منشأة فإنه يلــزم الاعــتراف له بحق الانضمام لعضوية النقابة التي تدخل المهنة التي تــدرب علــيها أو التــي تؤهله دراسته للعمل بها ويجب أن يعفى مثل هذا الشــخص مــن اشتراكات العضوية النقابية نظراً لعدم وجود دخل يمكنه من ذلك.

الشرط الثاني : المصلحة المهنية المشتركة:

لا يخفى على الفطنة أن هدف النقابات العمالية الأسمى هو الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة لأعضائها. ولا شك أن هذا يستلزم وجود مصالح مشــتركة بيــن أعضاء النقابة وهذا الأمر يتحقق عندما يكون هؤلاء العمال ينــتمون لمهــن أو لصناعات مترابطة أو متماثلة أو تشترك في إنتاج واحد حيــث تكــون المشكلات والصعوبات التي تتعرض لها هذه المهن واحدة أو متقاربة.

---

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق – ص٦٩.
(٢) الإشارة السابقة.

ومثال ذلك المهن التى تستخدم في الإنتاج مواد أولية واحدة كصانعي الأحذيـــة وصانعي الحقائب فكلاهما يعتمد على الجلود في الإنتاج. ومن ذلك أيضـــا الخبازيـــن وصانعي الحلويات والفطائر والنجارين سواء العاملين في صناعة الموبيليا أو غيرها[1].

الشرط الثالث : أن يكون العامل حسن السير والسلوك :

ورد هـــذا الشرط بالمادة ١٩/ د [2] من قانون النقابات العمالية هذا الشرط حيث تنص على أن من يرغب في الانضمام للنقابة يجب "ألا يكون قد ســبق الحكـــم علـــيه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشـــرف أو الأمانـــة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره فى الحالتين". ويعد هذا الشرط منطقياً لأن من لا يتمتع بالشرف والأمانة لا يستحق أن يمثل مصالح غـــيره لأنـــه ليس جديراً بتمثيل مصالحه الشخصية أصلاً. ويتم إثبات حسن السير والسلوك بموجب شهادة بذلك تصدر من الجهة المختصة.

الشرط الرابع : ألا يقل سن العامل عن ١٥ سنة [3]:

وضـــعت المـــادة ١/١٩ من قانون النقابات العمالية قيداً يتعلق بالسن بالنسبة للعامل الذي يريد الانضمام للنقابة العمالية حيث اقتضت ألا يقل سنه عن ١٥ سنة ميلادية. والواقع أن المشرع قد خفض السن هنا بغرض إتاحة الفرصـــة لقطاعات كبيرة من العمال بما فيهم صغار العمال من اشتراكاتهم للنقابات العمالية لما تحققه لهم من ضمانات [4]. وقد أثار هذا السن المنخفض تســـاؤلات الفقه [5] بشأن حق النقابات في رفع الحد الأدنى لسن العامل الذي يريد الانضمام إليها بما يجعل هذا الحد يزيد عن ١٥ سنه ميلادية.

---

[1] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق – ص ٧٥.

[2] تستلزم هذا الشرط أيضا المادة ٧٢ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي.

[3] تجـــدر الإشـــارة إلى أن القانون الكويتي يستلزم هنا أن يكون سن العامل ١٨ سنة ميلادية (م ٧٢).

[4] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق ص ٧٠.

[5] الإشارة السابقة .

و يــرى بعــض الفقه أنه يجوز للنقابة أن ترفع الحد الأدنى لسن الانضــمام إلــيها. ويرجع ذلك إلى أن السن المنصوص عليها تشريعيا يمثل الحد الذي لا يجوز للنقابات النزول عنه وإن جاز لها الارتفاع به للحد الذي تراه ملائما.

و على عكس الرأي السابق يذهب بعض الفقه إلى أنه لا يجوز للنقابة رفــع الحــد الأدنى للسن الذي وضعه المشرع لأن هذا يتعارض مع الحكمة التــي أرادهــا المشرع من خفض هذا السن وهى إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من العمال للمساهمة في العمل النقابي.

المطلب الثاني

الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابة العمالية

لتنشــأ الــنقابة على نحو قانوني صحيح فإنه يلزم اتخاذ مراحل أو إجــراءات معيــنه[1] تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال الراغبين في تأسيس الــنقابة ليكونوا بداءة ما يسمى بالجمعية التأسيسيه والتي تتولى وضع النظام الأساســي للنقابة واختيار أعضاء مجلس الإدارة الذي يتولى إنهاء إجراءات التأسيس المحددة قانوناً. وخلاصة ما سبق أن مسألة إجراءات تكوين المنظمة النقابية تثير عدة نقاط هي:

١ - وضع النظام الأساسي للنقابة.

٢ - إيداع وثائق التأسيس .

٣ - الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة.

٤ - النشر.

---

[1] وهذه الإجراءات تطبق فقط بشأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال.

أولاً : وضـــع الـــنظام الأساســـي للمنظمة النقابية : يعتبر النظام الأساسي للمـــنظمة النقابـــية دســـتورها المكتوب الذي تضعه جمعيتها التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية. ويجـــب أن يكون النظام الأساسي في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه ضمن وثائق التأسيس لدى الجهة المختصة [1].

١ - حرية المؤسسين فى تحديد مضمون النظام الأساسي:

الأصـــل هـــو حـــرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي للمـــنظمة النقابـــية دون تدخل من جانب الدولة. على أن هذا لا ينفى التزام المؤسســـين ألا يتضـــمن النظام الأساسي ما يخالف القانون أو ما يمثل هدماً للمبادئ الأساسية للمجتمع. كما لا يتعارض مع هذه الحرية أيضا قيام الاتحاد العـــام لـــنقابات العمال بوضع نظاماً نموذجيا للمنظمات النقابية لتتخذه أساساً عـــند وضـــع نظامها الأساسي. وفى هذا الصدد تنص المادة ٦١ من قانون الـــنقابات العمالية على أن "يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً نموذجياً للمـــنظمات النقابية المختلفة تتخذه أساساً لوضع لوائحها وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص"[2].

٢ -بيانات النظام الأساسي للمنظمات النقابية:

حددت هذه البيانات المادة ٦١ السالف ذكرها وهى :

١ - اسم المنظمة النقابية ومقرها وممثلها القانوني.

٢ - أغراض المنظمة النقابية.

٣ - قواعـــد وإجـــراءات قـــبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية.

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٥ . د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق - ص ٧٠٠.

[2] وقد صدر في هذا الصدد قرار وزير القوى العاملة رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦ - الوقائع المصرية العدد ١٣٩ تابع في ١٩٧٦/٦/١٥.

٤ - شـــروط الحصـــول على المزايا والخدمات التى تقدمها المنظمة النقابية وشروط وإجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً.

٥ - قـــيمة رســـم الانضـــمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله عضو المنظمة النقابية وحالات وشروط إعفاء العضو من أيهما.

٦ - مصـــادر وإيـــرادات المنظمة النقابية وشروط وأوضاع وإجراءات أو مجـــالات صـــرفها واستثمار أموالها والتصرف فيها وقواعد وأصول ضبط الحسابات والاحتفاظ بالسجلات.

٧ - تحديـــد بدايـــة ونهاية السنة المالية للمنظمة النقابية وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.

٨ - تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية وتحديد قيمة السلف المستديمة والأغراض المخصصة لها وإجراءات الصرف منها.

٩ - اختصاصـــات الجمعـــية العمومـــية للمنظمة النقابية وإجراءات وقواعد انعقادهـــا وسير أعمالها وإصدار قراراتها وطرح الثقة أمامها فى عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة.

١٠ - قواعـــد وإجـــراءات ومواعـــيد دعوة ممثلي المنظمة النقابية الأعلى الواجب حضورهم اجتماع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية.

١١ - قواعـــد وإجراءات تشكيل مجلس إدارة المنظمة النقابية واختصاصاته واختصاص كل عضو من أعضاء هيئة المكتب.

١٢ - قواعـــد وإجـــراءات تشكيل الشعب الخاصة بالصناعات أو المهن أو الأعمال داخل المنظمة النقابية.

١٣ - قواعـــد وإجـــراءات التمثيل النسبي النوعي والجغرافي بمجلس إدارة المنظمة النقابية.

١٤ - قواعـــد وإجـــراءات اختـــيار المندوبيـــن النقابييـــن باللجان النقابية واختصاصاتهم.

١٥ - قواعـــد وإجراءات التأديب النقابي للأعضاء، وبصفة خاصة القواعد والإجــراءات المتعــلقة بالتحقيق مع الأعضاء ووقفهم وفصلهم من عضوية المنظمة النقابية.

١٦ - أســـاليب رعايـــة مصالح العمال في الجهات التى لا يوجد بها لجان نقابية.

١٧ - شـــروط وإجراءات الحل الاختياري للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة.

١٨ - إجراءات وقواعد تعيين العاملين في المنظمة النقابية وتحديد أجورهم والإشراف عليهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم.

١٩ - إجراءات تعديل النظام الأساسي واعتماد هذا التعديل. والواقع أنه إذا كان مقبولاً أن يقوم الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام نموذجي للنظام الأســـي للمـــنظمات الـــنقابية بهدف تحقيق التنسيق والتماثل بينها إلا أن مقتضـــيات التناســـق أيضا مع القواعد الدولية والإقليمية تقتضي أن يقتصر الاتحاد العام على وضع المبادئ الأساسية دون الدخول فى تفاصيل قد تكون قليلة الأهمية. ولا شك أن هذا يعطى للمنظمة النقابية قدر من الحرية لوضع ما يلائمها من قواعد تتفق مع طبيعتها ومع إرادة مؤسسيها[١].

ثانياً : إيداع وثائق التأسيس :

عقب وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية فإنه يلزم وفقا للمادة ٦٣ مـــن قانون النقابات العمالية أن يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال ١٥ يوما من تاريخ انتخاب الجمعيـــة العموميـــة التأسيســـيه له بالجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية :

---

[١] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٥٤.

١ - النظام الأساسي للمنظمة على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على أحدها رسميا من الجهة المختصة.

٢ - محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.

٣ - كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل إقامته.

٤ - بيان عدد اللجان النقابية الثابتة للنقابة العامة وأسمائهم ومحاضر تشكيلها أو عدد النقابات العامة المنظمة للاتحاد العام لنقابات العمال وأسمائها ومحاضر تشكيلها حسب الأحوال.

٥ - بيان عدد أعضاء النقابة العامة.

وعند إيداع الوثائق اللازمة للتأسيس فإن الجهة الإدارية المختصة يجب أن تحرر محضراً بذلك وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية. ولا يقتصر الإيداع على وثائق التأسيس فقط وإنما يمتد لكل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلها أو عدد أعضائها. وينتج مما سبق أن المشرع قد قصر أجراء إيداع وشهر وثائق التأسيس على النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال كما حدد جهة الإيداع بأنها مديرية القوى العاملة أو مكتب القوى العاملة الذي يقع مقر النقابة في دائرة اختصاصه. والالتزام بالإيداع لدى الاتحاد ليس مفروضا سوى على النقابات العامة لأنه لا يتصور أن يلتزم الاتحاد بالإيداع لدى نفسه [1].

الأثر القانوني للإيداع :

يترتب على إيداع وثائق التأسيس تمتع المنظمة النقابية بالشخصية القانونية. ويتوقف منح الشخصية القانونية للجان النقابية على تمام تشكيل

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٧ - د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق - ص ٧٠٣ هامش ٢.

النقابة العامة التى تتبعها هذه اللجان وإيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية ولدى الاتحاد العام لنقابات العمال[1]. وتجدر الإشارة إلى أن قصر الإجراءات الشكلية اللازمة لتكوين النقابة على الإيداع فقط هو اتجاه محمود من المشرع ويتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

ثالثا: الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية :

يجب تكوين المنظمات النقابية على أساس الشفافية وعلى أسس قانونية وواقعية سليمة أجاز المشرع للنقابة العامة أو الاتحاد العام أو الجهة الإدارية الاعتراض على إنشاء نقابة جديدة إذا كان وجودها أو تكوينها يخالف القانون.

١ - إجراءات الاعتراض :

يجب أن يتم الاعتراض خلال ٣٠ يوما من تاريخ إيداع وثائق التأسيس ويتم إبلاغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية المعنية وإلى الجهة الإدارية المختصة وكذا إلى الاتحاد العام لنقابات العمال بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذا المدة (٣٠يوماً) سقوط حق الجهة الإدارية أو الاتحاد العام في رفع دعوى بطلان تكون النقابة لأن احترام هذه المدة يعد شرطا لقبول هذه الدعوى. ويجب أن يكون واضحاً أن موعد الاعتراض هذا لا يرد عليه الوقف أو الانقطاع إلا بسبب القوة القاهرة[2].

وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة تنشأ لها مهلة ٣٠ يوما تبدأ من تاريخ وصول الاعتراض لها ويمكن للنقابة خلال هذه المدة تصحيح ومراجعة الإجراء الذي تم الاعتراض عليه وعندئذ لا يكون هناك مبرر لرفع دعوى. ويجب أن تمر مدة الثلاثين يوما التالية على إبلاغ الاعتراض للمنظمة النقابية

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٧ - د/ محمد عبد الخالق عمر: القانون النقابي - ص ٤٠.

[2] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٥٨.

كاملـــة فإذا لم تصحح هذه الأخيرة خلالها الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة وإذا تم رفع الدعوى قبل انقضاء هذه المهلة يقضى فيها بعـــدم القـــبول[1]. وترفع دعوى البطلان أمام المحكمة الجزئية التي يقع في نطـــاق اختصاصها مقر المنظمة النقابية المعنية ويتم تمثيل النيابة العامة في الدعوى ولها أن تبدى رأيها قبل الفصل في الدعوى. وللمحكمة الحق في أن مـــنح المـــنظمة النقابـــية مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة أن الحكم ببطلان تكوين النقابة يسرى بأثر رجعى.

٢ - آثار الاعتراض :

لا يترتـــب علـــى مجرد الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية فقدها للشخصية القانونية أو حرمانها من مزاولة نشاطها. فالواقع أن هذه النتائج لا تترتـــب إلا علـــى صـــدور حكم نهائي ببطلان النقابة العمالية. ويستمد هذا المـــنطق مـــن نص المادة ٤ من قانون النقابات العمالية التى تقرر أن تتمتع المنظمة النقابية بالشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق التأسيس.

رابعاً : النشر :

بعد الانتهاء من الإجراءات السابقة يستلزم المشرع من النقابة العامة أو الاتحاد العام نشر ملخص وافى لمنطوق الحكم الصادر في دعوى الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية أو محضر الإيداع أو تعديل النظام الأساسي لها فـــي جـــريدة يومـــية واسعة الانتشار خلال ٧ أيام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه[2].

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٩ - د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق - ص ٧٠٥.

[2] المـــادة ٧٢ مـــن قـــانون النقابات العمالية المستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١. وتـــنص هـــذه المادة على أن «على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمـــال بحسب الأحوال، أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع ملخصا وافيا لما يلي :

وتلتزم الجهة الإدارية بالنشر في الوقائع المصرية بجانب الجريدة اليومية واسعة الانتشار[1].

أ – محضر الإيداع المنصوص عليه في المادة ٦٣. ب – تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية.
جـ – منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية تطبيقاً للمادة ٦٤.
د – القرار الصادر بالحل الاختياري أو الحكم الصادر بالحل القضائي للمنظمة النقابية والأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم.
وعلى الجهة الإدارية المختصة أن تنشر في الوقائع المصرية ملخصاً عن المسائل المشار إليها في الفقرة السابقة وملخصا للقرارات أو الأحكام الصادرة بالحل الاختياري أو القضائي للمنظمات النقابية والأسباب التي بنيت عليها.
وتحدد الأسباب الأخرى التي يجب النشر عنها في اللوائح التي تصدر بناء على أحكام هذا القانون».

[1] المادة ٧٢ مكرر من قانون النقابات العمالية المضافة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ التى تنص على أنه «يجب علي الجهة الإدارية التي تقدمت بالاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية طبقا لنص المادة ٦٤ من هذا القانون أن تنشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره».

المبحث الثالث

حل النقابة

المبحث الثالث
حل النقابة

إذا طـــرأت أسباب تجعل وجود النقابة غير محقق لأهدافها أو أن الهدف الذي قامت من أجله النقابة قد تلاشى فإنه يمكن عندئذ إنهاء وجودها عن طريق الحل. وقد حرص المشرع على أن يضمن للنقابات الاستقلال عن الدولـــة فـــألغى الحـــل الإداري الذي كان مقرراً لوزير الشئون الاجتماعية بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢. ولم يكتفي المشرع بذلك بل ألغى أيضا الحل القضائي الذي كان مأخوذاً به سابقاً في القانونين : ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ و ٩١ لسنة ١٩٥٩ ويرجع ذلك إلى أن المشرع رأى أن المخالفات التى ترتكبها النقابة تقع من مجلس إدارتها فجعل الحل القضائي قاصراً على هذا المجلس فقط دون النقابة ذاتها[1].

وينتج مما سبق أن السبيل الوحيد حالياً لحل المنظمة النقابية العمالية هـــو الحـــل الاختـــياري عـــن طريق المنظمة النقابية ذاتها. وتحدد اللائحة الأساسية للمنظمة النقابية شروط وإجراءات الحل الاختياري للمنظمة وكيفية التصـــرف فـــى أموالهـــا بعد حلها. ووفقا للائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية التي تم وضعها بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦ (م. ٢٦/و) [2] فـــإن حـــل اللجـــنة النقابـــية يتم بقرار من ثلثي أعضاء الجمعية العمومية على الأقل وعندئذ يتم تسليم أموال اللجنة إلى النقابة العامة من أجل إنشـــاء لجنة نقابية جديدة أو لتوجيهها إلى ما ينفع العمال ويلزم عندئذ موافقة الاتحـــاد العام لنقابات العمال. وفى حالة الحل الاختياري يلزم نشر ملخص قرار هذا الحل وأسبابه في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال ٧

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٤٢.
[2] هذه الفقرة مستبدله بالقرار الوزاري رقم ٤٢ لسنة١٩٨٣.

أيـــام من تاريخ الحل. والالتزام بالنشر هنا مفروض على هيئة مكتب النقابة العامـــة أو الاتحـــاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال. أما الجهة الإدارية فإنهـــا تلـــتزم بنشـــر ملخص قرار الحل والأسباب التى بنى عليها بالوقائع المصرية [١].

أثر الحل الاختياري :

يترتب على حل المنظمة النقابية انتهاء شخصيتها القانونية ويتم تصفية أموالها على النحو السابق بيانه حيث تؤول هذه الأموال إلى النقابة العامة [٢]. وإذا كانت المنظمة النقابية التى تم حلها اختياريا هي النقابة العامة فإن أموالها تســلم عـــندئذ إلى الاتحاد العام لنقابات العمال لتكوين نقابة عامة جديدة ولم يحـــدد لـــنا المشرع في قانون النقابات العمالية ولا اللائحة النموذجية للنظام الأساســـي للمنظمات النقابية كيفية حل الاتحاد العام لنقابات العمال أو مصير أموالـــه عـــند حله اختياريا[٣]. ولعل هذا يعنى عدم تصور حل هذا الاتحاد لضـــمان حسن سير النشاط النقابي بمصر اكتفاء بإمكانية حل مجلس إدارته قضائياً في حالة وقوع مخالفات تستدعى ذلك.

على أن بعض الفقه يعارض ذلك ويرى أن حرمان الجمعية العمومية للاتحـــاد العـــام من حله يتعارض مع روح نصوص الاتفاقية الدولية لحماية الحـــريات النقابـــية التـــي تعطـــى للعمال الحق في اختيار ممثليهم وتكوين اتحـــاداتهم بحرية تامة. وينادى هذا الاتجاه بضرورة السماح بتعدد النقابات والاتحادات العمالية[٤] تماماً كما هو الحال في الحياة السياسية من حيث تعدد الأحـــزاب السياسية كما يطالب هذا الفقه أيضاً بضرورة التسليم بإمكانية حل الاتحاد العام لنقابات العمال عن طريق الجمعية العمومية.

---

[١] المادة ٢/٧٢ من قانون النقابات العمالية.

[٢] قارن المادة ٧٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي التي تقرر أيلولة أموال النقابة التي يتم حلها اختياريا إلى وزارة الشئون الاجتماعية.

[٣] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٤٣ وهامش ٥.

[٤] جدير بالذكر أن القانون اللبناني يأخذ بمبدأ تعدد النقابات.

المبحث الرابع

علاقة النقابة بالأعضاء

المبحث الرابع

علاقة النقابة بالأعضاء

يترتب على اكتساب العامل لعضوية إحدى المنظمات النقابية تمتعه بــبعض الحقوق وتحمله ببعض الالتزامات. ويتولى النظام الأساسي للمنظمة تحديد حقوق وواجبات أعضائها وكيفية مسائلتهم في حالة ارتكاب ما يستدعى المســائلة. وفــي هــذا الصدد تنص المادة ٧٠ من اللائحة النموذجية للنظام الأساســي للمنظمة النقابية على أنه "يجب على العضو أن يتعاون مع زملائه فــي القيام بكل ما من شأنه تدعيم البنيان النقابي ويحقق أهدافه وعليه بصفة خاصة الالتزام بما يأتي:

أ - أن يــبادر إلى سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوما على الأكثر مــن تــاريخ الاستحقاق ما لم تقم إدارة المنشأة بتوريد الاشتراك مباشرة إلى النقابة طبقا لنص المادة ٥٢ من قانون النقابات العمالية.

ب - أن يقــوم بتنفــيذ قرارات مجالس الإدارة والجمعية العمومية العادية وغير العادية.

جـــ - ألا يشهر بالنقابة أو بأحد تشكيلاتها وألا يقوم بأي عمل يسئ إلى النقابة أو يضر بأموال النقابة وحقوقها.

د - أن يحــترم ميــثاق الشــرف الأخلاقي للعمل النقابي الذي يصدره الاتحاد العام لنقابات العمال ولا يخرج على مبادئه.

هـــ - ألا يخرج على الأحكام التى يضمنها قانون النقابات العمالية وهذا النظام (النظام الأساسي) أو اللوائح المالية والإدارية الأخرى".

المطلب الأول
التزامات العضو

يلتزم عضو المنظمة النقابية ببعض الواجبات وأهمها :

أولاً : الالتزام بسداد الاشتراكات [1].

يمثل الالتزام بدفع الاشتراكات أهم التزامات عضو النقابة لأنها تمثل مورد هام من الموارد المالية للنقابة كما أنه يعد دلالة على جدية ارتباط العضو بالنقابة[2]. ولتسهيل تحصيل الاشتراكات فإن المادة ٥٢ من قانون النقابات العمالية تنص على أنه "يجب على المنشأة التى يعمل بها العامل بناء على طلب كتابي من النقابة العامة أن تستقطع من أجرة قيمة الاشتراك في النقابة العامة وأن تورد ٩٠% من قيمة الاشتراكات المستقطعة إلى النقابة العامة أما ال١٠% الباقية فتقوم بتوريدها إلى الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك في النصف الأول من كل شهر. كما يجب على المنشأة أن توافى النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال عند استقطاعها الاشتراكات لأول مرة وفى النصف الأول من شهر يناير سنويا بكشف بأسماء العمال الذين استقطعت الاشتراكات منهم وبما حدث من تغيير فى هذا البيان شهرياً.

ويجوز للجهة الإدارية المختصة - في حالة امتناع جهة العمل عن خصم أو توريد الاشتراكات - تحصيل هذه الاشتراكات لصالح النقابة العامة أو الاتحاد العام بطريق الحجز الإداري بناء على قوائم بتحديد الأعضاء المنضمين إلى النقابة مصدقاً عليها من الاتحاد العام لنقابات العمال.

ولا يخل ذلك بحق النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال في اقتضاء هذه المبالغ عن طريق القضاء وفى حالة رفع الأمر للقضاء يجوز للمحكمة

---

[1] أكدت على هذا الالتزام المادة ٥١ من قانون النقابات العمالية حيث نصت على أنه « يلتزم عضو المنظمة النقابية بسداد الاشتراك الذي تحدده لائحة النظام الأساسي في المواعيد المقررة لذلك.

[2] د/ أحمد حسن البرعي : المرجع السابق - ص ١٣٢.

أن تحكــم بغــرامة تهديديــه عــن كــل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات.

ونظراً لكون الاشتراك هو مبلغ من المال يستطيع من أجر عضو النقابة فإن العضــو يعفى من الالتزام بسداد الاشتراكات للنقابة فى حالات معينه حددتها المادة ٥٧ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية وهى :

١ - إذا تم استدعاء العضو لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية.

٢ - إذا تعطل عن العمل.

ولا يحول الإعفاء من الاشتراكات من استمرار العضوية. كما يجوز لمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفى العضو من رسم الانضمام أو من الاشتراك لأي أســباب يــراها تبرر ذلك وتكون مدة الإعفاء هنا سنة واحدة يجوز تجديدها متى ظلت أسباب الإعفاء قائمه.

على أن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي قد وضعت قيداً على هذا الإعفاء وهو ألا تزيد نسبة الإعفاء على ٢% من مجموع الأعضاء ولا يجوز إصــدار قــرارات الإعفاء أثناء الشهور الثلاثة السابقة على انتخاب مجلس إدارة الــنقابة وذلك حتى لا تستخدم هذه الإعفاءات لتحقيق أغراض شخصية تتمثل الانضمام ضمان تأييد من يتم إعفائهم من الاشتراكات لأعضاء المجلس القائم في الانتخابات القادمة.

ثانياً :احترام لائحة النقابة وأهدافها وقراراتها المشروعة :

لا يكفــى أن يقــوم عضــو الــنقابة بسداد اشتراكاته بانتظام بل يجب بالإضــافة إلــى ذلــك - بــل وقبله - أن يحترم مبادئ النقابة التى يحمل عضويتها وألا يقوم بالتشهير بها. كما يلتزم العضو أيضا أن يتبع التعليمات وأن يحــترم ميــثاق الشرف الذي ينظم العمل النقابي وبأن يحترم الاتفاقات والمفاوضــات الجماعــية التي تجريها النقابة[1]. ويلتزم العضو بصفة عامة

---

[1] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٢٣.

بعـدم الإضـرار بالنقابة. وفى حالة إخلال العضو بالتزاماته فإنه يقع تحت طائلة العقاب من جانب النقابة حيث منحها المشرع الحق فى تأديب أعضائها بمـا يضـمن لهـا فرض الاحترام اللازم لقراراتها وعلى النحو الذي يحقق أهدافها.

وقد اهتمت لائحة النظام الأساسي للمنظمات النقابية بتحديد الجزاءات التأديبية وعلى أية حال فإنه يجب مراعاة المبادئ الآتية :

١ - مراعاة حقوق الدفاع :

إذا كـان مـن حـق مجلس إدارة المنظمة النقابية وقف العضو[1] أو فصله كجزاء تأديبي فإن هناك عدة إجراءات يجب إتباعها قبل تطبيق هذا الجزاء. وقد تولت المادة ٢٥ من قانون النقابات العمالية [2] بيان هذه الإجراءات حين نصـت على أنه "لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية إلا بقـرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة وذلك في حالة مخالفـته لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابـية أو ميـثاق الشـرف الأخلاقي. ويتعين قبل عرض أمر فصله على مجلس إدارة النقابة إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصـى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسـبوعين علـى الأقـل مـن تاريخ تسجيل الكتاب، فإذا تغيب العضو عن الحضـور دون عذر مقبول أو امتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار في التحقيق واتخاذ إجراءات الفصل".

٢ - السلطة المختصة بإصدار قرار الفصل وأسبابه :

يخـتص مجلس إدارة المنظمة النقابية بإصدار قرار الفصل، على أن هذه السلطة مقيدة بضرورة صدور قرار الفصل بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس

---

[1] المادتين ٢٦ و ٢٧ من قانون النقابات العمالية.

[2] مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

إدارة النقابة العامة المختصة إذا كان قرار الفصل يخص عضو اللجنة النقابية أو عضـو الـنقابة العامة. وبجانب ما سبق فإن هناك أسباب حددها المشرع وهـي : ارتكاب مخالفة جسيمة لأحكام قانون النقابات أو النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي. وتضيف المادة ٧٧ من اللائحة النموذجية أنـه إذا كـان العضـو المنسوب إليه المخالفة هو أحد أعضاء مجلس إدارة المـنظمة النقابـية فإنه لا يجوز فصله إلا بعد سحب الثقة منه وفقاً للأحكام والإجـراءات المنصـوص عليها فى ذات اللائحة.ولم يغفل المشرع حماية العضـو الذي يتم فصله من المنظمة النقابية حيث ألزم هذه الأخيرة بإخطار العضـو بالقرار الصادر ضده بسحب الثقة أو الفصل ويجب أن يتضمن هذا الأخطـار أسـباب القـرار وأن يرسل للعضو في شكل كتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول خلال ١٥ يوما من تاريخ صدوره. وإذا رأى العضو أن هـذا القرار غير صائب جاز له الطعن عليه أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوما التالية لإخطاره بهذا القرار[١].

---

[١] المادة ٢٨ من قانون النقابات العمالية وهى مستبدله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم استبدلت الفقرة الأولى منها بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ حيث تم تعديل مدة الأخطار إلى ١٥ يوما بعد أن كانت ٧ أيام وفقا للمادة ٧٨ من اللائحة النموذجية.

المطلب الثاني

حقوق العضو

في مقابل الالتزامات السابقة فان لعضو المنظمة النقابية العمالية يتمتع ببعض الحقوق والمزايا يأتي في مقدمتها ما يلي :

أولاً : حق الممارسة الديمقراطية داخل النقابة :

الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية هي أهم الحقوق التي يتمتع بها العضو وهو ما يحقق فائدة كبيرة له وللمنظمة النقابية في ذات الوقت. فالمشاركة الديمقراطية هي التي تضمن استمرار العمل بالمنظمة وتمنحه فرصة التعبير عن آرائه. وتتمثل المشاركة أو الممارسة الديمقراطية هنا في تمتع العضو بحق الترشيح والانتخاب وحضور جلسات الجمعية العمومية والإدلاء برأيه بحرية كاملة في المناقشات التي تجرى بها [1]. ولاشك أن هذه الممارسة وإن كانت حقا للعضو فإنها في ذات الوقت تمثل واجباً على عاتقه حتى تكون عضويته بالمنظمة ذات جدوى.

ثانياً : التمتع بالخدمات والحماية التى تقدمها المنظمة النقابية:

تقوم المنظمات النقابية بدور ثقافي واجتماعي وترفيهي لأعضائها. ومن المنطقي أن يكون من يتمتع بهذه الخدمات هم أعضاء المنظمة النقابية. وبالإضافة للتمتع بهذه الخدمات فإن من حق العضو أيضا إذا ما تعرض لاعتداء على حقوقه أو مصالحه كعامل أن يجد منظمته النقابية تقف بجانبه وتسانده لأن المسألة هنا تمس في ذات الوقت المصالح المشتركة للمهنة التي تمثلها النقابة [2]. ولعضو النقابة العمالية أيضا التمتع بالمزايا المقررة في اتفاقات العمل الجماعية التي تبرمها نقابته وكذا بنتائج المفاوضات الجماعية التي تجريها وما تحققه من مزايا للعمال.

---

[1] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق – ص ١٢٩ – د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٣٣.

[2] د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق – ص ١٣١ والحكم المشار إليه بهامش ١٢٢.

الفصل الثالث

مالية المنظمات النقابية العمالية

الفصل الثالث

مالية المنظمات النقابية العمالية

تحـتاج الـنقابات العمالـية لموارد مالية تساعدها على تحقيق أهدافها وتقديـم خدماتها لأعضائها. وما يعنينا هنا هو التعرف على الموارد المالية للمـنظمات النقابـية وتحديـد أوجه إنفاقها والرقابة على ميزانياتها وأخيراً التعرف على المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها هذه المنظمات النقابية. وعلى هذا سينقسم هذا الفصل إلى المباحث الأربعة التالية :

المبحث الأول : الموارد المالية للمنظمات النقابية.

المبحث الثاني : أوجه الإنفاق .

المبحث الثالث : الرقابة على ميزانية المنظمة النقابية.

المبحث الرابع : المزايا والإعفاءات التى تتمتع بها المنظمات النقابية.

المبحث الأول

الموارد المالية للمنظمات النقابية

المبحث الأول

الموارد المالية للمنظمات النقابية

تتمثل الموارد المالية للمنظمة النقابية وفقاً للمادة ٥٠ من قانون النقابات العمالية [1] فى :

١ - رسم الانضمام.

٢ - الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنيه واحد شهريا ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ٣ أمثال الاشتراك الشهري وفقاً لظروفها ومجابهة نفقاتها. ويجوز للمنظمة النقابية اعتبار بداية تحصيل الاشتراكات عن الشهر الأول بمثابة رسم انضمام.

٣ - عائد الحفلات التى تقيمها.

٤ - الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.

٥ - الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات. وتتمثل هذه الموارد وفقاً للمادة ٥٦ من اللائحة النموذجية فيما يلي:

أ - الأرباح التي تحصل عليها من إصدار المطبوعات.

ب - الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموالها في حدود القانون.

ج- إيرادات العقارات التى تمتلكها.

د - الأرباح الناتجة عن بيع أي أصل من أصولها.

وتشمل الموارد المالية للمنظمات النقابية أيضاً المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية بالنسبة للاتحاد العام[2].

---

[1] مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

[2] وقد حدد القرار الوزاري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٥ أوجه الصرف للمبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية (منشور بالوقائع المصرية العدد ٩٩ في ١٩٧٧/٤/٢٨).

المبحث الثانى

أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية

المبحث الثاني

أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية

يجب أن يتم صرف أموال المنظمات النقابية في تحقيق الأغراض النقابية، ومن المجالات التي يتم فيها صرف هذه الأموال المهام النقابية الداخلية منها والخارجية. وقد حدد الباب السابع من اللائحة المالية منها للمنظمات النقابية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٩[١] أوجه الصرف على الأغراض النقابية مثل مصروفات الانتقال وبدل السفر وهى عبارة عن ما يصرف للعضو مقابل ما يتحمله فعلاً من نفقات السفر والانتقال فى سبيل القيام بالمهام النقابية المسندة إليه.

وكذا المبالغ التى تصرف للعضو مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التي يقع بها المقر الرسمي للمنظمة النقابية أو محل إقامته.

وقد حددت المادة ٤٣ من اللائحة المالية للمنظمات النقابية [٢] بدل السفر بواقع ١٥ جنيها كحد أدنى و٢٥ جنيها كحد أقصى عن الليلة الواحدة التى يقضيها العضو خارج البلدة الكائن بها مقر المنظمة النقابية أو التي يوجد بها محل إقامته. ويخفض بدل السفر بواقع ٢٥% في حالة المبيت على نفقة المنظمة أو في مكان مملوك أو مؤجر لها. وتضيف المادة ٤٤ من ذات اللائحة أنه يصرف نصف بدل السفر المقرر فى حالة عودة العضو في نفس اليوم أو الإقامة الكاملة على نفقة المنظمة النقابية.

---

[١] الوقائع المصرية – العدد ٢٤٦ في ١٩٨٩/١٠/٣٠.

[٢] استبدلت هذه المادة بالقرارات ١٠١ لسنة ١٩٩٢ ثم ٣٩ لسنة ١٩٩٤ ثم أخيراً بالقرار ٤١ لسنة ١٩٩٦.

ومـــن المصروفات التي تتحملها النقابة أيضا في سبيل إنجاز مهامها تلـــك المـــبالغ الخاصـــة بالمؤتمرات والبعثات الدراسية والتدريبية والندوات الدولـــية وما يلزم من مصروفات لتبادل الزيارات لأغراض عديدة تدخل في نشاطها. وإذا كان ما سبق يمثل أهم مجالات إنفاق أموال المنظمة النقابية فإن هناك مجالات لا يجوز للمنظمة النقابية الإنفاق فيها. وبمعنى آخر فإن هناك بعض التصرفات المالية يحظر على المنظمات النقابية القيام بها. وقد حددت هذه المجالات المادة ٢/٢٩ من اللائحة المالية وهى :

١ - الدخول في مضاربات أو مراهنات أو متاجرة.

٢ - إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية.

٣ - الـــنزول عـــن أي جـــزء من أموالها بدون مقابل سواء كانت عقاراً أو مـــنقولات إلا لغـــرض نقابـــي أو قومي وبموافقة مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال وموافقة الجمعية العمومية للمنظمة [١].

٤ - قبول ما يقدم لها من الهدايا أو التبرعات أو الوصايا من جهة أجنبية إلا بقرار من وزير القوى العاملة بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

وتضـــيف المادة ١٩ من اللائحة المالية حكماً هاماً بخصوص الديون التي يتعذر تحصيلها حيث تنص هذه المادة على أنه "لا يجوز إسقاط الديون التـــي يـــتعذر تحصيلها إلا بعد استنفاذ الإجراءات المالية والقانونية اللازمة لتحصيلها بقرار من مجلس الإدارة يعرض على أول جمعية عمومية لاتخاذ ما تراه في هذا الشأن".

نســـب توزيع حصيلة الاشتراكات : يتم توزيع حصيلة اشتراكات الأعضاء وفقاً للترتيب الوارد بالمادة ٢/٣ من اللائحة المالية[٢] وهو على النحو التالي:

---

[١] هذا البند مستبدل بالقرار الوزاري رقم ٣٩ لسنة ١٩٩٤ ثم استبدلت المادة بالقرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.

[٢] مستبدله بالقرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.

١ - ١٠% للاتحاد العام لنقابات العمال.

٢ - ٢٥% مقابل خدمات مركزية ومصروفات إدارية للنقابة العامة.

٣ - ٥% احتياطي قانوني.

٤ - ٦٠% للجـــان النقابـــية للصرف منها على الالتزامات والإعانات التي تحددها لائحة النظام الأساسي، بشرط عدم تجاوز المصروفات الإدارية ٢٠ % منها.

المبحث الثالث

الرقابة على ميزانية المنظمات النقابية

المبحث الثالث

الرقابة على ميزانية المنظمات النقابية

تعتبر أموال المنظمات النقابية أموالاً عامة يجب أن تصرف في المجـالات التـي حددتهـا المـنظمة. والواقع أن مسألة الرقابة على مالية المـنظمات النقابـية تثـير مشكلة تتعلق بكيفية التوفيق بين منع الاستخدام التعسـفي لأمـوال المنظمات النقابية وبين مبدأ الاستقلال المالي للمنظمات النقابية وحريتها في إدارة أموالها[1].

ولاشـك أن الرقابة على ميزانية المنظمة النقابية يحقق الانضباط في المصـروفات ويضـمن عـدم اسـتغلال أموالها في غير الأنشطة النقابية المشـروعة. وتختلف صور الرقابة المفروضة على المنظمات النقابية فهناك رقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ورقابة الجمعية العمومية للمنظمة وأخيراً يمارس الاتحاد العام لنقابات العمال دوراً رقابياً هاماً في هذا الصدد أيضاً.

١ - الرقابة الحكومية :

تلـتزم المـنظمات النقابـية وفقـا للمادة ٦٦ من قانون النقابات العمالـية[2] بإمسـاك سـجلات ودفاتر وفقا لمتطلبات حسن سير العمل فيها ولمقتضـيات الـرقابة علـى نشاطها وأموالها. وتضيف المادة ٦٧ من ذات القـانون أن مجلـس إدارة المنظمة النقابية يلتزم بتقديم نسخه من الميزانية والحسـاب الختامـي موقعـاً عليها من محاسب قانوني إلى الجهة الإدارية المختصـة (مديـرية القوى العاملة) وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك

---

[1] د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٤٨.

[2] في ذات المعنى المادة ٦٦ من اللائحة النموذجية التي تتطلب أيضا أن تكون جميع السـجلات والدفاتر مستوفاة أولا بأول وتعطي هذه المادة لأعضاء مجلس الإدارة حق الاطـلاع علـيها في أي وقت من الأوقات المخصصة للعمل في مقر المنظمة بشرط حضور الشخص المتعهد بحفظها.

خلال ٣٠ يوماً من اعتماد الجمعية العمومية للمنظمة لهما[١]. ويهدف المشرع من عرض هذه الدفاتر والسجلات على الجهة الإدارية أن تتحقق هذه الجهة من احترام الإجراءات والمواعيد المقررة قانوناً في هذا الشأن[٢].

٢ - رقابة الاتحاد العام لنقابات العمال :

بجانب الدور الرقابي الذي تمارسه الجهة الإدارية فإن هناك دوراً لا يقل عنه أهمية وهو الدور الذي يمارسه الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة. ويجد هذا الدوري الرقابي للاتحاد العام وللنقابات العامة مصدرة في نص المادة ٦٥ من قانون النقابات العمالية [٣] الذي يجرى على أنه "مع عدم الإخلال برقابة الجهاز المركزي للمحاسبات المنصوص عليها في هذا القانون تباشر النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهما الرقابة المالية على المنظمات النقابية ولها فى سبيل ذلك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة. ويباشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات.

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات النقابية إخطار وزارة القوى العاملة بكافة التقارير المالية، كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة القوى العاملة والسلطة المختصة فور اكتشاف أية مخالفة تشكل جريمة تزوير في أوراق المنظمة أو تبديد أو اختلاس لأموالها. وفى هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه اعتبارا من تاريخ التبليغ ويستمر هذا الإيقاف حتى تقرر جهات التحقيق المختصة عدم إقامة الدعوى أو تصدر الحكم ببراءة العضو مما نسب إليه".

---

[١] في ذات المعنى المادة ٦٥ من اللائحة النموذجية.

[٢] د/ أحمد حسن البرعي : المرجع السابق – ص ١٤٨ وهامش ١٣٧.

[٣] كانت هذه المادة قد استبدلت بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم استبدلت بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

وفى سبيل تنفيذ الاتحاد العام لواجبه في الرقابة على مالية المنظمات النقابية فإن المادة ٣٦ من اللائحة المالية استلزمت أن يقوم الاتحاد بإنشاء جهاز فني ومالي لمباشرة الرقابة الفعالة على مالية المنظمات النقابية. وقد أكدت على ذات المعنى المادة ٤٠ مكرر [1] من ذات اللائحة والتي اقتضت أن تشكل بالاتحاد العام لنقابات العمال إدارة للرقابة على المنظمات النقابية ويصدر بتشكيل هذه الإدارة قرار من مجلس إدارة الاتحاد.

٣ - رقابة الجهاز المركزي للمحاسبات :

استحدثت المادة ٦٨ من قانون النقابات العمالية[2] صورة جديدة للرقابة على ميزانية المنظمات النقابية وهى تلك الرقابة التي يمارسها الجهاز المركزي للمحاسبات على الأنشطة المالية والحسابات الخاصة بالمنظمات النقابية ومؤسساتها. وهذه الرقابة تكون بدون مقابل حتى لا تتحمل المنظمات النقابية أي عبء مالي بسبب هذه الرقابة. وحتى تكون لهذه الرقابة فعالية حقيقية فإن وزارة القوى العاملة تلتزم بمتابعة تنفيذ إزالة المخالفات التى يكتشفها الجهاز المركزي للمحاسبات ويضمنها تقريره. وتتعاون الوزارة في هذا الصدد مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومع النقابات العامة.

---

[1] مضافة بالقرار الوزارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.
[2] مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

المبحث الرابع

المزايا والإعفاءات التى تتمتع بها المنظمات النقابية

المبحث الرابع
المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها
المنظمات النقابية

نظرا للدور الهام الذي تقوم به المنظمات النقابية في سبيل تحقيق مصـــالح العمال ومصالح المجتمع قدم لها المشرع الدعم المادي والمعنوي حتى تتمكن من القيام بواجباتها. ويتمثل الدعم الذي يقدمه المشرع للمنظمات النقابية في العديد من الإعفاءات والمزايا المقررة لصالحها.

المطلب الأول
الإعفاءات

تكفلــت المادتيــن ٥٥ و ٥٦ من قانون النقابات العمالية ببيان ما تتمــتع بـــه المنظمات النقابية من إعفاءات حيث تقضى المادة ٥٥ بأن تعفى المنظمات النقابية من :

١ - ضـــريبة المباني والضرائب الإضافية المقررة عليها بالنسبة للعقارات التي تملكها أو تستأجرها والضرائب والرسوم التى تقررها المجالس المحلية طبقا لقانون الإدارة المحلية.

٢ - [1] الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم بالنسبة لما تستو ردة المـــنظمة من الأدوات والآلات والمهمات والمعدات وسيارات الأتوبيس والمـــيكروباص وسيارات الإسعاف وسيارات نقل ودفن الموتى وقطع الغيار اللازمـــة لمباشرة نشاطها ويصدر بتحديدها قرار من وزير المالية بناء على طلـــب رئـــيس الاتحاد العام لنقابات العمال. ولا يجوز التصرف في الآلات

---

[1] هذا البند مستبدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

والمهمــات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إلا بعد مضى خمس سنوات من تاريخ شرائها وإلا تستحق عليها الضرائب والرسوم القانونية.

٣ - ضــريبة الدمغة التى يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية بالنسبة إلى كل ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحررات والأوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والإعلانات والملصقات وغيرها.

٤ - الرســوم المســتحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابــية أو تعديــل نظامها الداخلي ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحررات المذكورة ورسوم التأشير على الدفاتر وترقيمها وختمها.

٥ - رسوم الشهر التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية بالنسبة للعقود التــي تكــون طرفا فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود.

٦ - الرســوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحررات والعقود التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية والتي تبرمها لممارسة نشاطها.

٧ - الفوائــد المســتحقة على أقساط ثمن ما تبيعه الدولة أو وحدات الإدارة المحلــية أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو وحدات القطاع العام إلى المــنظمات النقابية من عقارات أو منقولات بشرط أن تسدد هذه الأقساط في مواعيدها.

٨- ضــريبة الملاهي المستحقة عن الحفلات التي تقيمها المنظمة النقابية بما لا يجاوز حفلتين في السنة الواحدة.

- أمــا فــيما يتعلق بالدعاوى التي ترفعها المنظمة النقابية أو أحد أعضائها تطبيقاً لقانون النقابات العمالية فإنها تعفى من الرسوم القضائية ورسم الدمغة ويشمل هذا الإعفاء كافة مراحل التقاضي[1].

---

[1] المادة ٥٦ من قانون النقابات العمالية.

المطلب الثاني

المزايا

تتمتع المنظمات النقابية العمالية بالعديد من المزايا التي بينتها المادة ٥٧ من قانون النقابات العمالية وهى:

١ - الإعفـــاء مـــن ثلاثة أرباع قيمة استهلاكها للكهرباء والمياه ومن ثلاثة أرباع قيمة الخدمة التليفونية.

٢ - تخفـــيض نصـــف قـــيمة أجـــور السفر بوسائل النقل الداخلي المملوكة للحكومة ووحدات الإدارة المحلية أو القطاع العام وذلك بالنسبة للمجموعات التي لا يقل عدد أفرادها عن ١٥ ولا يزيد عن ٣٠ وتزداد قيمة هذا التخفيض إلى ٦٥% للجماعات التي تزيد عن ذلك.

٣ - تخفيض نصف أجور السفر بالبواخر المملوكة للدولة أو الهيئات العامة أو الوحدات التابعة للقطاع العام في حالات إيفاد أعضاء المنظمة النقابية إلى الخارج في مهام نقابية أو للمشاركة في المؤتمرات الدولية أو العربية أو في الدراســـات التدريبية والتثقيفية وفى حالة استضافة المنظمة النقابية لوفود من الخارج للمشاركة في المؤتمرات العمالية الداخلية.

٤- تخفـــيض نصـــف قيمة الإعلانات عما يقرر قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة بناء على أحكامه نشره إذا تم النشر في الصحف التي تديرها المؤسســـات الصـــحفية.٥ - الإعفاء الكامل من نفقات نشر ما يوجب نشره قـــانون الـــنقابات العمالية أو اللوائح الصادرة بناء على أحكامه في الجريدة الرسمية[1].

---

[1] وتشترط المادة ٥٧ أن يوافق الاتحاد العام لنقابات العمال على منح المزايا المقررة بالبند ب ، والبند جـــ من هذه المادة (٢ ، ٣).

الباب الثانى

اتفاقيات العمل الجماعية

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

عرفت مصر نظام اتفاقية العمل الجماعية لأول مرة في عام ١٩٥٠ بصدور القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠. وقد سبق صدور هذا القانون محاولات عديدة لتنظيم أحكام اتفاقات العمل الجماعية. وقد وجدت هذه الاتفاقات تطبيقات عديدة في مجال العمل حيث أبرمت عدة اتفاقات جماعية خاصة بعد الاعتراف بالنقابات العمالية للمرة الأولى في عام ١٩٤٢. وقد تبنى قانون العمل الموحد السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نفس الأحكام الواردة في القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن اتفاقات العمل الجماعية.

و قد أجرى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بعض التعديلات علي الأحكام القانونية الخاصة بهذه الاتفاقات وأطلق عليها اسم " عقد العمل الجماعي " بدلاً م مصطلح عقد العمل المشترك الذي كان سائداً قبل ذلك[١] ثم جاء أخيرا قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و نظم أحكام اتفاقيات العمل الجماعية بالمواد ١٥٢ إلى ١٦٧ وقد استخدم مصطلح اتفاقية العمل الجماعية وهو ما سنستخدمه بجانب مصطلح اتفاق العمل الجماعي كمترادفين.

وسينقسم بحثنا لاتفاقيات العمل الجماعية إلي الفصول التالية :

---

(١) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - دار النهضة ١٩٩٧ - ١٩٩٨ - ص٥٥١ حيث يري سيادته أن من الأفضل الإبقاء علي تسمية هذا الاتفاق بعقد العمل الجماعي أو بعقد العمل المشترك لأن هذه التسمية أصبحت مستقرة منذ زمن بعيد وبالتالي يجب الاحتفاظ بهذه التسمية علي أساس لن خطأ مشهور خير من صحيح مهجور . انظر ص٥٤٩ - ٥٥٠ وانظر هذا الصدد أيضا د/ عصام أنور سليم: قانون العمل - منشأة المعارف ١٩٩٩ - ص ١٤٩ - ١٥٠ -د/ السيد محمد عمران : شرح قانون العمل - رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع القانون الجديد - دار المطبوعات الجامعية -١٩٩٩ -٢٠٠٠ -ص٥٢٣ وما بعدها

الفصل الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية وطبيعتها القانونية

الفصل الثاني : إبرام اتفاقية العمل الجماعية

الفصل الثالث : آثار اتفاقية العمل الجماعية

الفصل الرابع : إنهاء اتفاقية العمل الجماعية والدعاوى الناشئة عنها

الفصل الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية
وبيان طبيعتها القانونية

الفصل الأول
تعريف اتفاقية العمل الجماعية
وبيان طبيعتها القانونية

قبل أن نبدأ في تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان طبيعتها القانونية نعتقد أنه من المفيد أن نوضح أهميته سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية وكذلك من الناحية الاجتماعية.

* من الناحية القانونية : تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية جهتين : فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلي التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم[١].

ومن جهة أخرى فإن اتفاقية العمل الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل. وهذا يعني أن هذه القواعد الاتفاقية تلعب دوراً مزدوجاً في تنظيم علاقات العمل. فهي تسد الثغرات التشريعية في حالة عدم وجود حكم للنزاع المعروض علي الجهة المختصة. فالقواعد الاتفاقية هنا تكمل القواعد التشريعية. كما يمكن أيضاً أن تنظم أحكام مسألة معينة رغم وجود تنظيم قانوني أو نصوص تحكمها. وفي هذه الحالة يتم تطبيق القواعد التي تحقق حماية أفضل للعامل. ويضاف إلي ذلك أن القواعد التي تنشأ عن اتفاقات

---

[١] د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق – صـ ١٥١ – د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق صـ٥٤٨ .

العمــل الجماعــية تســاهم في تطور التشريع. ومثال ذلك أن تقوم الاتفاقية الجماعــية بإنشــاء قواعد اتفاقية لحكم مسألة غفل عنها المشرع ثم يقوم هذا الأخير بتنظيمها بعد نجاح تجربة القواعد الاتفاقية[1].

*من الناحية الاقتصادية :

علــى الصــعيد الاقتصادي يترتب على اتفاقية العمل الجماعية توحيد شروط العمل بما يؤدي إلي تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي يتجنب العمال أضرار هذه المنافسة وأبرزها انخفاض الأجور. كما أنها تمنع المنافسة أيضاً بين أصحاب الأعمال و تضمن تحقيق المساواة بين العمال وهو الهدف الذي كافحــت الطــبقة العاملة طويلاً من أجله [2]. ومن ناحية أخرى فإن اتفاقية العمــل الجماعــية تســاعد علي الربط بين قانون العمل من ناحية والتطور الاقتصــادي مــن ناحية أخرى حيث يمكن عن طريقها صياغة عقود عمل جديــدة تواكب التطورات الاقتصادية. وهي بذلك تسمح باستفادة العمال من التطور في المجال الاقتصادي وفي مجال الصناعة. وبهذا فإن اتفاقية العمل الجماعــية تربط بين الأعباء التي يتحملها العمال وبين المزايا التي يحصلوا عليها وبين درجة التطور في الاقتصاد من جهة أخرى[3].

*من الناحية الاجتماعية :

لاتفاقــية العمــل الجماعــية دورا هاما أيضاً علي الصعيد الاجتماعي خاصــة فــيما يتعلق بتحسين العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال. ويبدو ذلك واضحاً في حالة وضع اتفاقات العمل الجماعية نهاية لحالة الإضراب أو لإحــدى المنازعات الجماعية عن طريق وضع قواعد اتفاقية تمنع نشؤها أو

---

(1) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – صــ ٥٤٩.
(2) د/ محمود جمال الدين ذكي : المرجع السابق – صــ٧٧٤ رقم ٣٧٧ – د/ عصام أنــور سليم المرجع السابق صــ١٥١– د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – صــ ٥٤٩ – د/ عــبد الكــريم نصــير ود/ أحمــد موسي : دروس في أحكام عقد العمل الجماعــي والتأميــنات الاجتماعــية – ١٩٩٩ صــ١٦-١٧– د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق – صــ١٥١.
(3) د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق – صــ١٥١.

وضع قواعد تنظم إجراءات التسوية عند حدوث هذه المنازعات [1]. وبجانب مـا سـبق فـإن الاتفاقـية تحث العمال وأصحاب الأعمال علي التجمع في تنظيمات مهنية وتؤدي إلي تقوية المنظمات في مواجهة أعضائها ويؤدي إلي إقامـة الـتوازن بين العمال وأصحاب الأعمال مما يحقق الاستقرار والسلام الاجتماعي علي مستوى الدولة [2].

وبعـد أن عرضنا لأهمية اتفاقية العمل الجماعية فإنه يمكننا الآن أن نـبدأ في تعريفها وبيان خصائصها وأن نميزها عن العقود الأخرى المشابهة في بعض الأوجه ثم ننهي هذا الفصل ببيان طبيعتها القانونية وبالتالي فإن هذا الفصل سينقسم إلي المبحثين التاليين :

المبحث الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية و خصائصها.

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – صـ٥٥١.
[2] المرجع السابق – ذات الموضع .

المبحث الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية

وخصائصها وتمييزها

المبحث الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية و خصائصها وتمييزها

المطلب الأول

مفهوم اتفاقية العمل الجماعية وخصائصها

الفرع الأول

المقصود باتفاقية العمل الجماعية

يعــرف المشــرع المصرى اتفاقية العمل الجماعة من خلال نص المــادة ١٥٢ مــن قانون العمل الجديد بأنها " اتفاق ينظم شروط و ظروف العمــل وأحكــام التشــغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالــية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة و أكــثر مــن مــنظماتهم ". ويعرفها جانب من الفقه المصرى بأنها " التنظيم الجماعــي أو المشــترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصــاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً أفضل[1]. ويعــرفه البعض الآخر بأنه " اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكــثر مــن نقابــات العمال أو اتحاد نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصــحاب الأعمــال الذيــن يستخدمون عما لا ينتمون إلي تلك النقابات، أو المنظمات المختلفة لأصحاب الأعمال" [2].

---

[1] د/ إبراهــيم الدســوقي أبــو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون المقارن الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي – المرجع السابق صـــ٧٨-٧٩

[2] د/ محمــد حلمي مراد : الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – مطابع الأهرام التجارية – ١٩٧٠ – صـــ٣٠٦ – رقم ٣٨٣

وقـد عرف بعض الفقه الفرنسي أيضاً هذه الاتفاقية بأنه تنظيم عقدي سـابق لشروط العمل أو هو تنظيم أو تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم علي مقتضيات عقود العمل الفردية [١].

الفرع الثاني

خصائص اتفاقية العمل الجماعية

تتميز اتفاقية العمل الجماعية بالخصائص التالية:

أولا: تعدد أطرافها علي الأقل من جهة العمال :

تـبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب الأعمال. ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذا العقد يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية. أما جانـب أصحاب الأعمال فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه إذ يمكن أن يقـوم رب عمل واحد بإبرام اتفاق العمل الجماعي مع نقابة عمالية. علي أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام اتفاقية العمل الجماعية بواسطة إحدى نقابات أو منظمات أصحاب الأعمال [٢].

---

[١] انظر في عرض هذه التعريفات : د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق – صـ٧٤٩ – رقم ٣٧٥.

[٢] د/ محمـد رفعـت الصـباحي : محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية – الجزء الثاني – ١٩٩٩ – ٢٠٠٠ – صـ١٠١ – د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق – صـ٣٠٨ – رقم ٣٨٧ – د/ عبد الكريم نصير – د/ أحمد موسى : المرجع السابق – صـ١٠.

ثانيا: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية :

يقصـــد بالطـــبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية أنها تستلزم توافـــق إرادة أطرافها وهم: منظمة-نقابية أو نقابة عمالية من ناحية وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى. وهذه الصفة الاتفاقية هي التي تميزها عـــن اللائحة فمصدرها إرادة صاحب العمل أو الجهة الإدارية. وأخيراً فإن هذه الخاصية تميز اتفاقية العمل الجماعية عن حكم التحكيم من حيث أن هذا الأخير يجد مصدره فى الهيئة التي أصدرته[١].

ثالثا: موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه:

تتعـــلق اتفاقيـــة العمـــل الجماعية بتنظيم شروط العمل وظروفه بما يضـــمن للعمال مزايا أفضل. ويعني ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات كـــل طـــرف. ومن هنا يمكن أن يقال أن اتفاقية العمل الجماعية هى دستور عقود العمل الفردية [٢] حيث أنها تحدد علي سبيل المثال الحد الأدنى للأجور وســـاعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم قواعد التدريب وإجراءات التسوية السلمية ... الخ.

---

[١] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق – صـــ٧٩.
[٢] د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق – صـــ٣٠٦ – رقم ٣٨٣.

الفرع الثالث

التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية والعقود المشابهة

تتشابه اتفاقية العمل الجماعية مع غيرها من العقود الأخرى الواردة علـــي عمل في بعض النواحي و لكنها تتميز عنها بما يضمن لها الاستقلال والذاتـــية. ومـــن أكـــثر العقود التي تتشابه مع اتفاقية العمل الجماعية : عقد تأســـيس الـــنقابة أو الجمعـــية وعقد الصلح وكذلك عقد الفرقة المعروف في القانون الفرنسي وأيضا عقد العمل الفردي.

أولا: تمييز اتفاقية العمل الجماعية عن عقد الفرقة :

عقـــد الفرقة أو عقد العمل التعاوني هو ذلك الاتفاق الذي يبرم بين صـــاحب العمل ومجموعة من العمال لقيام بعمل لقاء اجر محدد بحيث يمثل العمال أحدهم بصفته وكيلاً عنهم في إبرام العقد وقبض الأجر لتوزيعه علي زملائه وفقاً لنسبة كل منهم في أداء العمل. وهذا العقد يتميز عن عقد العمل الفـــردي فـــي أن عنصر العمل والأجر فيهما صفة جماعية. وتتميز اتفاقية العمـــل الجماعية عن عقد الفرقة في أن هذا الأخير هو مجموعة عقود عمل فـــردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال بحيث يكون العمال أطرافاً فيها. أما اتفاقـــية العمـــل الجماعية فإنها تبرم بين صاحب عمل ونقابة عمالية ويتعلق موضوعه بتنظيم علاقات العمل الفردية بحيث يتم إبرام عقود العمل الفردية في ضوء هذه القواعد[١].

ثانيا: التمييز بين عقد العمل الفردي واتفاقية العمل الجماعية :

المعروف عقد العمل الفردي هو الاتفاق الذي يتعهد فيه أحد طرفيه -العـــامل - بـــأن يعمل في خدمة الطرف الآخر - صاحب العمل - وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر يدفعه الطرف الثاني. ومن هنا يتضح أن عقد العمل

---

[١] د/محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق- ص ٧٥١- رقم ٣٧٦.

الفــردي ينشــئ التزامات علي عاتق طرفيه وبالتالي فهو يختلف عن اتفاقية العمل الجماعية من حيث طبيعة وموضوع كل منهما.

أ- مــن حيــث طبيعتهما فإن اتفاقية العمل الجماعية تتمتع بصبغه جماعية تظهر من خلال آثارها وأطرافها: فأطرافها هم منظمة نقابية عمالية وصاحب عمــل أو أكثر منظمة تمثل أصحاب الأعمال. وهكذا تكون الاتفاقية جماعية دائمــاً بالنســبة للعمــال[1]. وهذا الخلاف الجوهري بين عقد العمل الفردي واتفاقية العمل الجماعية يجد تفسيراً له في ميزان القوى بين أصحاب الأعمال مــن جهة والعمال من جهة أخرى وكذلك من حيث ما يرمي اتفاق العل إلي تحقــيق مــن أهداف[2]. وبمعنى آخر فإن تحول علاقات العمل إلي التنظيم الجماعــي يعــوض الضعف الاقتصادي للعمال والذي يضعهم تحت رحمة صاحب العمل[3]. فاتفاقية العمل الجماعية تمثل إذا وسيلة فنية تهدف لمعالجة عــدم المســاواة الجوهرية بين أصحاب الأعمال والعمال بما يسمح لصاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردي بإملاء شروطه علي العمال. أما في حالة الاتفاقية الجماعية فإن المفاوضات تجرى بين أطراف متكافئة.

ب-من حيث الآثار : تتسم آثار اتفاقية العمل الجماعية بصبغة جماعية أيضاً إذ تمــتد لتفــيد كافة العمال سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها من عدمــه أو حــتى ولو انضموا إلي النقابة بعد ذلك. ويضاف إلي ما سبق أن اتفاقــية العمل الجماعية تنشئ التزامات علي عاتق النقابة التي أبرمته ومنها التزامها بالامتناع عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذه وبأن تحمل أعضائها علي احترام أحكامه وقواعده[4]. ولا يقتصر هذا الالتزام علي أعضائها وقت

---

(1) د/محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق- ص ١٠٣- / عبد الكريم نصي - د/ احمــد موســى : المرجع السابق - ص ١٢- د/ محمود جمال الدين ذكى: المرجع السابق - ص ٧٥٢- رقم ٣٧٦.
(2) د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق- ص ١٠٣.
(3) د/ السيد عمران : المرجع السابق- ص ٥٢٥.
(4) د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق - ص ١٠٤- د/ محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق - ص ٧٥٣ -رقم ٣٧٦.

إبــرام اتفاقــية العمل الجماعية بل يمتد ليشمل الأعضاء المنضمين إليها بعد ذلك.

ج-أما فيما يتعلق بموضوع كل منهما : فان عقد العمل الفردي ينشئ علاقة تبعية بين طرفيه بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل ويحدد أيضاً النظام القانونــي الــذي تخضع له علاقة العمل. أما الاتفاقية الجماعية فإنها تتعلق بتنظــيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبــرام عقــود العمل الفردية. وبمعنى آخر فإن اتفاقية العمل الجماعية تحقق وظــيفة تنظيمية إذ تضع القواعد الأساسية لعلاقات العمل ثم تترك التفاصيل للأطــراف في عقود العمل الفردية لأنهما أقدر علي تحديدها بحسب ظروف كل حالة[1].

ثالثا : التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وعقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال :

تتشــابه اتفاقــية العمــل الجماعية مع عقد تأسيس النقابة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال من ناحية أن كلاهما يتصف بصبغة جماعية. علي أن الفــارق بينهما جد واضح حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه لإنشاء نقابة عمالــية أو اتحــاد لأصحاب الأعمال. أما اتفاقية العمل الجماعية فإنها تبرم بواســطة هــذه النقابة أو الاتحاد وبالتالي فهي تفترض وجودهما أصلاً[2]. وعلي هذا فإن مضمون وتوقيت كل منهما يختلف عن الآخر بمعنى أن عقد التأسيس يكون أسبق زمنياً من اتفاقية العمل الجماعية إذ يلزم أن تنشأ النقابة أولاً حتى تبرم اتفاقات العمل الجماعية.

---

(1) د/ السيد عمران : المرجع السابق- ص ٥٢٧.
(2) د/ عبد الكريم نصير- د/ احمد موسى : المرجع السابق- ص ١٣.

رابعا : التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع ولائحة النظام الأساسي للعمل :

تـــتفق اتفاقيـــة العمـــل الجماعية مع اللائحة و القانون من حيث أن موضـــوع كل منهما هو وضع قواعد عامة يرجع إليها الأطراف عند إبرام عقـــود العمل الفردية بحيث لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية قواعد تخالفهـــا مـــا لـــم تكـــن في مصلحة العامل. علي أن كل منهما يظل متميزاً ومستقلاً عن الآخر. فاتفاقية العمل الجماعية تجد مصدرها في التراضي بين طـــرفيها أما التشريع فهو مفروض من جانب السلطة العامة. وينتج عن ذلك أن نطاق تطبيق الاتفاقية أضيق من نطاق تطبيق القانون. ويبدو ذلك في أن اتفاقيـــة العمـــل الجماعية التي تبرمها النقابة تطبق بصفة عامه علي العمال المنـــتمين لها أو المنضمين اليها بعد ذلك. كما أن التشريع أو اللائحة أعلي مرتـــبة من اتفاقية العمل الجماعية بحيث لا يجوز للأخيرة مخالفته بما يؤدي لانـــتقاض حقوق العامل التي يكفلها تشريع العمل أو بما يؤدي للخروج علي الـــنظام العـــام والآداب العامة[1]. وتختلف اتفاقية العمل الجماعية عن لائحة الـــنظام الأساسي للعمل في أن هذه الأخيرة تصدر من جانب صاحب العمل وحـــده ودون مناقشـــة بمعـــنى أنها تصدر عن إرادته المنفردة في حين أن الاتفاقيـــة الجماعيـــة تنـــتج عن تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة النقابة العمالية بعد المناقشة والمفاوضة[2].

خامسا : التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وعقد الصلح :

تـــتحد اتفاقية العمل الجماعية مع عقد الصلح الذي يتم إبرامه بين صاحب العمل وعماله لإنهاء أحد المنازعات بينهما في أن هدفهما هو تحقيق السـلام الاجتماعي في علاقات العمل. علي أن اتفاقية العمل الجماعية تتميز عـــن عقـــد الصـــلح في أن العقد الأخير يفترض وجود نزاع قائم فعلاً بين

---

[1] د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق- ص٧٥٤-رقم ٣٦.
[2] د عبد الكريم نصير – د/ احمد موسى : المرجع لسابق – ص ١٥.

صــاحب العمــل والعمــال الخاضعين لإشرافه بشأن أحد الحقوق القائمة أو المــتوقعة. أمــا اتفاقــية العمل الجماعية فإنه يبرم عن طريق المفاوضات وتقريــب وجهــات النظر بين أطراف علاقات العمل من أجل التغلب علي العقبات الاقتصادية القائمة بينهما. " ومن ناحية أخرى فإن عقد الصلح يترتب علــيه مراكز فردية لطرفيه في حين أن اتفاقية العمل الجماعية تضع قواعد عامة لا تطبق حتى يتم إبرام عقود عمل فردية تخضع لها[1].

---

[1] المرجع السابق – ص١٤.

المبحث الثانى

الطبيعة القانونية لإتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية

لا شك أن مسألة تحديد الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية[1] من أهم الموضوعات حيث يترتب عليها آثار وأحكام هامة ومنها – بإيجاز – أن هذه الاتفاقية إذا تم تكييفها علي أنها قانون فإن القاضي يجب أن يعلم بها عــند الفصل في الدعوى حيث يلتزم بتطبيقها من تلقاء نفسه وإلا كان حكمه معيــباً بالخطـــأ في القانون[2]. والواقع أن التساؤل عن طبيعة اتفاقية العمل الجماعيــة يــأتي من كونها تنشئ قواعد ملزمة ومجردة وتطبق بشكل عام بحيــث لا يقتصــر تطبيقها علي أشخاص محددين بالذات كأطراف الاتفاقية الجماعية أو أعضاء النقابة العمالية وقت إبرامها بل يمتد تطبيقها ليشمل من ينضمون إلي هذه النقابات بعد ذلك. والأكثر من ذلك أن أحكامها تمتد لتشمل العمــال الذين لم ينضموا إلي النقابة بشرط ألا يزيد عددهم علي ضعف عدد العمال المنتمين للنقابة التي أبرمت العقد.

وفيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية فإن الفقه قد انقسم بشأنها إلي اتجاهين أساسيين : حيث ذهب البعض إلي أن لها طبيعة عقديــة بينما ذهب البعض الآخر إلي أن لها طبيعة لائحية وقد انقسم أنصار كل اتجاه علي أنفسهم في تبرير الرأي الذي انتهوا إليه. وقد ذهب فريق ثالث في الفقه إلي أن اتفاقية العمل الجماعية ذات طبيعة مزدوجة.

---

(1) لمــزيد من التفاصيل راجع د/ احمد حسن البرعي : الطبيعة القانونية لعقد العمل المشــترك- بحــث منشــور في مجموعة النظام القانوني للعاملين في مصر- مركز البحوث والدراسات القانونية جامعة القاهرة ١٩٩٣.

(2) د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق- ص ١٨١.

المطلب الأول
النظريات التعاقدية

ظهرت اتفاقيات العمل الجماعية خلال القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا حيث كانت السيادة للمذهب الفردي وكان عقد العمل الفردي هو الذي ينظم العلاقة بين الطرفين – العمال – صاحب العمل. وعلي الرغم مـن أن اتفاقـية العمل الجماعية لا يتعلق موضوعها بتقديم خدمة لقاء أجر وإنما يضع مجموعة من القواعد التي تطبق علي عقود العمل الفردية إلا أن الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية[١].

علـي أن هـذه الـنظرية قد تعرضت للعديد من الانتقادات حيث يسـتلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد ألا تمتد آثاره لغير أطرافه. فكيف يمكن إذاً تفسـير التزام أعضاء النقابة بالاتفاقية التي أبرمتها النقابة ولم يكونوا طرفاً فيها خاصة وأن بعض هؤلاء العمال قد ينضموا إلي النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقـية. وممـا يـزيد الأمر تعقيداً أن اتفاقية العمل الجماعية تنطبق علي العمـال الذين لم ينضموا للنقابة بشروط معينة أوضحناها سابقاً. ولقد حاول أنصار النظرية أن يلتمسوا تبريراً لهذا الوضع استناداً إلي أفكار أو نظريات قانونـية عديدة ومنها فكرة النيابة – الوكالة – الفضاله – الاشتراط لمصلحة الغير ثم استعان بعض أنصار هذه النظرية بفكرة الشخص الاعتباري وفكرة العقـد غير المسمى وسنقتصر هنا علي مناقشة أهم هذه الأفكار لنري مدى ملاءمتها لطبيعة اتفاقية العمل الجماعية.

---

[١] د/ السيد نايل : المرجع السابق – ص ٥٨٨.

أولاً : فكرة النيابة :

يـــرى بعــض أنصار النظرية العقدية أن النقابة عندما تبرم لاتفاقية العمل الجماعية فإنها تعتبر نائباً عن أعضائها. علي أن أنصار هذه النظرية قـــد اختلفوا فيما بينهم حول طبيعة أو مصدر هذه النيابة. حيث يذهب فريق مـــنهم إلـــي أنـــنا نكون بصدد نيابة اتفاقية. وبالتالي فإن النقابة حينما تبرم الاتفاقـــية الجماعية فإنها لا تتعاقد باسمها الخاص حيث أنها كشخص معنوي لـــيس لهـــا أي مصلحة في تحسين شروط العمل أو ظروفه. وعلي هذا فإن النقابة هنا هي مجرد وسيط.

وقـــد تكون النيابة الاتفاقية صريحة كما لو تمثلت في عقد وكالة بين العمال والنقابة وقد تكون نيابة ضمنية تتمثل في الانضمام للنقابة. وعلي هذا فإن واقعة الانضمام إلي النقابة تفسر علي أنها نيابة ضمنية عن الأعضاء فـــي إبـــرام اتفاقيات العمل الجماعية. ويضيف أنصار هذا التبرير أن النيابة الضمنية هي الأكثر شيوعاً.

تقييم هذا الاتجاه :

لا شـــك أن فكـــرة النـــيابة أو الوكالة هي محل نظر من حيث أساسها وآثارهـــا. فمـــن ناحية أساسها فإنه لا يمكن التسليم بوجود وكالة اتفاقية بين الأعضـــاء ونقابتهم بما يعطيها الحق في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية نيابة عنهم وبالإضافة إلي ذلك فإن الانضمام للنقابة لا يعنى بالضرورة أن يصبح العـــامل طرفا فى عقد أبرمته هذه النقابة. وإذا كانت النيابة تبرر- جدلاً – تمتع أعضاء النقابة بالحقوق الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية والتزامهم بما ينشـــأ عـــنها من التزامات فإنها تعجز – وبحق – عن تبرير احتفاظ النقابة لنفسها ببعض الحقوق وتحملها ببعض الالتزامات المتولدة عن هذه الاتفاقية. فالمعـــروف أن النائب أو الوكيل بمجرد إبرامه للعقد لا يلتزم بأي التزامات

ولا يتمتع بأي حقوق تنشأ عن هذا العقد الذي اقتصر دوره علي الوساطه في إبرامه[1].

وعلـــي أثـــر عجز فكرة النيابة - الاتفاقية عن تبرير ما سبق فإن الـــبعض الآخـــر من أنصار نظرية النيابة- المنبثقة عن النظرية التعاقدية- حاولوا الاستناد إلي فكرة النيابة القانونية. والواقع أن هذا التبرير قد ظهر بعد اعـــتراف المشرع الفرنسي للنقابات العمالية بالحق في الدفاع عن أعضائها بموجـــب القانون الصادر في ٢١ / ٣/ ١٨٨٤. ويؤكد القائلين بفكرة النيابة القانونية علي أن النيابة القانونية تجد مصدرها في نص القانون مباشرة الذي يخول النقابة الحق في الدفاع عن أعضائها.

علـــي أن هذه الفكرة بدورها لم تلق قبولاً لدى الفقه لعجزها عن تفسير المشـــاركة المـــزدوجة للـــنقابة وأعضائها في إبرام اتفاقية العمل الجماعية. فالمعروف أن النائب القانوني هو شخص يفرضه القانون لإبرام بعض العقود نيابة عن شخص آخر لأسباب ترجع في الغالب لنقص أهلية المستفيد من هذه العقـــود. وإذا كان الاشتراك في النقابة ليس إجبارياً فإنه لا يمكن القول بأن النقابة هي نائب قانوني عن أعضائها و لا يبرر القول بأنها نائب عنهم " لأنه لا يمكن القول بأن كل دفاع عن المصالح المهنية يحوي في نفس الوقت نيابة كما أن دور النقابة في الدفاع عن مصالح المهنة ينصب علي مجموع المهنة كلهـــا دون نظر إلي الأفراد المكونين لها ومن ثم لا يمكن اعتبار النقابة نائباً قانونياً عن كل أعضائها" [2].

٢- نظرية الفضاله :

لـــتفادي سهام النقد التي وجهت لفكرة النيابة فإن بعض الفقه حاول تفســـير ســـريان آثار اتفاقية العمل الجماعية إلي أعضاء النقابة التي أبرمت

---

[1] د/ السـيد نـــايل : الـــرجع السابق - ص ٥٨٩- د/ عبد الكريم نصر - د/ احمد موسي : المرجع السابق - ص١٩.

[2] د/ السيد نايل : المرجع السابق- ص ٥٩١.

العقـد علي أساس فكرة الفضاله علي اعتبار أن النقابة تقوم بدور الفضولي حيـث أنهـا تبرم الاتفاقيات الجماعية التي ترمي لتحقيق مصالح أعضائها. ويلـزم في هذه الحالة إجازة أعضاء النقابة للاتفاقية وتتمثل هذه الإجازة في تمسـكهم بعضوية النقابة وبالمزايا التي تولدت عن هذه الاتفاقيات عند إبرام عقود العمل الفردية[1].

ولـم تكن فكرة الفضالة أسعد حالاً من سابقتها حيث أنها عجزت هي الأخـرى عـن تبرير انصراف بعض آثار اتفاق العمل الجماعي إلي النقابة ذاتهـا في حين أن الفضولي شأنه النائب يجب أن يختفي من العلاقة العقدية بمجـرد إتمـام الـتعاقد ولهذا فهو لا يستفيد من هذا التعاقد ولا يتحمل أي الـتزامات ناشـئة عنه. والأمر علي خلاف ذلك حيث تلتزم النقابة باحترام أحكـام اتفاق العمل الجماعي وبإلزام أعضائها بعدم الخروج عليها كما أنها تكتسـب حق رفع بعض الدعاوى الناشئة عن هذا الاتفاق. ويضاف إلي هذا أن الفضـاله تستلزم وجود شأن عاجل يضطر الفضولي إلي القيام بعمل نافع لشـخص آخـر وتولي شئونه. علي أن الوضع علي خلاف ذلك تماماً فيما يتعلق باتفاقية العمل الجماعية. إذ لا يتم إبرامها إلا بعد خوض سلسلة طويلة مـن المفاوضات والمشاورات وهذا ينفي عن إبرامها وصف الشأن العاجل الذي يبرر تدخل النقابة كفضولي.

ثالثاً : نظرية الاشتراط لمصلحة الغير :

يقصـد بالاشـتراط لمصـلحة الغير ذلك الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر علي التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية وهذا يعني ضرورة توافر ثلاثة أطراف وهم: المشترط – المتعهد – المنتفع. وقد ذهب بعض الفقه الفرنسي إلي أن اتفاقية العمل الجماعية هي اشتراط لمصلحة الغير المشترط فيها هو النقابة والمتعهد

---

[1] د/ عبد الكريم نصير – د/ احمد موسى : المرجع السابق– ص ٢٠.

هـو صـاحب العمـل والمنـتفع هم العمال. وإذا كانت إجازة العمال لها ضـرورية فإن هذه الإجازة تتحقق إما بالانضمام إلي النقابة أو بإبرام عقود عمل فردية في ضوء أحكامها وشروطها.

ويضـيف أنصـار هذه النظرية أن هناك دعويين مستقلتين للإجبار علـي احـترام شروط الاتفاقية الجماعية وهما : دعوى النقابة ضد صاحب العمـل وتؤسس هذه الدعوى على وجهه نظر نقابية محضة أو علي أساس مصلحة المهنة بصفة عامة. أما الدعوى الثانية فهي دعوى مباشرة لأعضاء النقابة ضد صاحب العمل وذلك تطبيقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير[١].

تقييم هذه النظرية

علـى أن نظـرية الاشتراط لمصلحة الغير و إن كانت في ظاهرها منطقـية إلا إنهـا لا تخلـو مـن بعض أوجه القصور : فمن ناحية نجد أن الاشـتراط لمصـلحة الغـير لا ينشئ إلا حقوق فقط للمنتفع ولا يحمله بأي الـتزامات في حين أن اتفاقية العمل الجماعية تلزم العمال ببعض الالتزامات إلى جانب الحقوق التي تكفلها لهم [٢]. و من ناحية أخرى فإن المنتفع له الحق في أن يرفض الاشتراط الذي أبرم لمصلحته دون أن يكون للمتعهد الحق في الرجوع عليه بالتعويض. كما أن المشترط -النقابة- يمكنه أن ينقض الاتفاق مـا لـم يعلن المنتفع -العمال- عن رغبته في الاستفادة من الاشتراط. أما اتفاقـية العمل الجماعية فإن آثارها تنصرف إلى العمال ولا يمكنهم رفضها. كما أن التزام النقابة ذاتها بهذه الاتفاقية بات ولا يمكنها نقضه [٣].

ويضـاف إلـى ذلك أن أعضاء النقابة التي تبرم الاتفاقية الجماعية ليسوا من الغير بالمعني المقصود في نظرية الاشتراط لمصلحة الغير. فالغير

---

[١] د/ السيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٢-٥٩٣.

[٢] د/ محمـود جمـال الدين زكي : المرجع السابق ص ٧٦١ رقم ٣٧٩ - د / عبد الكريم نصير - د / أحمد موسى : المرجع السابق ص ٢١

[٣] د / محمـود جمـال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧٦١- رقم ٣٧٩ - د / السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٣.

وفقــاً لهذه النظرية يجب أن يكون أجنبياً عن التصرف. و بالنظر إلى اتفاقية العمل الجماعية نجد أن أعضاء النقابة يرتبطون فيما بينهم برابطة تضامن و بالتالي فلا يعتبر هؤلاء الأعضاء غيراً بالمعنى المقصود في نظرية الاشتراط لمصلحة الغير[1].

المطلب الثاني

النظريات اللائحية

بســبب قصــور النظرية العقدية عن تفسير وتبرير أحكام اتفاقية العمل الجماعية ذهب اتجاه آخر في الفقه – فقهاء القانون العام – إلى القول بالطبــيعة اللائحــية لاتفاقــية العمل الجماعية إذ أنها في نظر أصحاب هذا الاتجاه ليست عقداً بل اتفاق غير منتج لالتزامات أو حقوق لطرفيها و لكنها تنشــئ قواعــد تــنظم العمــل في مهنة معينة. وعلى هذا فإن اتفاقية العمل الجماعية هى قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون. ويعنى هذا أن القواعد التــي تنشــأ عــن هذا الاتفاق تستوفي كافة خصائص القاعدة القانونية من عمومــية وتجريد و إلزام و لا ينقصه حتى يصبح تشريعاً أو قانون بالمعنى الفني سوى صدوره من البرلمان.

و تخــتلف اتفاقــية العمل الجماعية عن العقد من حيث أن كل طرف يسعى لتحقيق هدف غير الذي يرمي إلية الطرف الأخر أما أطراف الاتفاقية الجماعــية فإنهم يسعون إلى تحقيق هدف واحد و هو إنشاء مجموعة قواعد تنظم شروط العمل في مهنة معينة[2]. و يرى أنصار هذا الاتجاه أن الطبيعة اللائحــية للاتفاقية الجماعية هي تفسر لنا امتداد نطاق تطبيقها إلى أشخاص ليســوا أطرافاً فيها. كما أنه يفسر لنا الصفة الآمرة للقواعد التي تنشئها تلك

---

[1] د / السيد عيد نايل : المرجع السابق– ص ٥٩٣ – ٥٩٤.

[2] د/ الســيد عــيد نايل : المرجع السابق–ص ٥٦٩ – د/ عبد الكريم نصير – د / أحمد موسى –المرجع السابق – ص ٢٥.

الاتفاقية و بطلان كل شرط يرد في عقد العمل الفردي بالمخالفة لهذه القواعد – ما لم يكن في صالح العامل.

تقييم هذه النظرية :

الواقـــع أن هذه النظرية لم تحظى بقبول فقهاء القانون المدني لأنها تهـدد التقسيمات القانونية المستقرة في نظرية العقد التي تمثل العمود الفقري للقانون المدني بصفة خاصة و البناء القانوني بصفة عامة. و يضاف إلى ذلك أن اتفاقـية العمل الجماعية وإن توافر فيها بعض الخصائص التي تقربها من القاعدة التنظيمية فإن لها في الوقت ذاته من الخصائص ما يقربها من نظرية العقد حيث تلعب الإرادة دوراً هاماً في إنشائها و تحديد مضمونها وانتهائها. و بالتالي فإن إضفاء أحد الوصفين فقط عليها (عقدية أو لائحية) يعني مغالاة و تطرف غير مبرر.

و يضـــيف بعــض الفقه أيضاً[1] أن إبرام اتفاقية العمل الجماعية يتم بـــنفس أســـلوب إبرام العقد و من ثم فهي عقد من هذه الناحية. كما إنه ليس صحيحًا أن طرفي اتفاقية العمل الجماعية يسعون للوصول لذات الهدف إذ أن وجـــود مصـــلحة مشتركة بين مصالح العمال و أصحاب الأعمال في تنظيم ظروف و شروط العمل لا يعني بالضرورة تطابق هذه المصالح إذ أن هناك تقابلاً بين هذه المصالح على الأقل من حيث و سائل تحقيقها. و إذا كان إبرام اتفاقـــية العمل الجماعية يصبغ عليها صفة العقد فإنها في الواقع بمثابة قانون من حيث أن آثارها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعني المادي. و بالتالي لا يمكـــن التســـليم باعتبار هذه الاتفاقية عقداً خالصاً أو لائحة بصفة مطلقة. وأمام هذه الانتقادات حاول بعض أنصار النظرة اللائحية ومنهم (هوريو) أن يؤكد على الطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية على أساس فكرة التنظيم

---

[1] د / السيد عيد نايل : المرجع السابق– ص ٥٩٦.

و العمل الإجرائي [1] على اعتبار أن هذه الفكرة يتسع نطاقها ليشمل القانون الدستوري و الإداري و الهيئات الاجتماعية المنظمة داخل دولة معينة وخاصة الجمعيات ذات الطابع المهني و الاجتماعي.

و يقصد بالتنظيم : الهيئة الاجتماعية التي تملك مقومات الوجود و الاستقلال القانوني و يتمتع بسلطات في مواجهه أعضائه بغرض تحقيق الهدف المشترك له. ولهذا التنظيم صفة تمثيلية بحيث يكون لها جمعيات عمومية تراقب نشاطها و تحدد هذا النشاط. و تقوم هذه التنظيمات – النقابات– على أساس نظام أساسي يمثل دستور العمل بها. كتحديد نظام تأديب الأعضاء و يتمثل القانون الأساسي لهذا التنظيم – النقابة – في اللائحة الداخلية لها و بموجبها تفرض على أعضاء النقابة قواعد اتفاقية العمل الجماعية. وهذه القواعد الأخيرة لا تمثل قانوناً للمنظمة أو النقابة وإنما تهدف إلى تنظيم علاقات العمل.

فاتفاقية العمل الجماعية – في نظر هوريو – تفرض على أعضاء النقابة كقانون. و قد لجأ هذا الفقيه إلى فكرة العمل الإجرائي ليكمل بها نظريته و لتبرير ارتباط و التزام الجماعات المهنية باتفاقية جماعية بمجرد إبرامها. و يميز الفقيه هوريو بين نوعين من الأعمال القانونية و هما : العمل القانوني ذو الأثر الإجرائي و العمل القانوني ذو الأثر الموضوعي كالقانون. ويتم هذا العمل الأخير عن طريق عملية إجرائية يتم خلالها تجمع إرادة الأطراف. ومثال ذلك عملية سن القانون التي تتم نتيجة عمل إجرائي هو تصويت أعضاء السلطة التشريعية على مشروع القانون ثم يقوم رئيس الدولة بإصداره وبهذه العملية الإجرائية يصبح القانون قابل للتطبيق على الكافة.

---

[1] انظر عرض هذا الرأي د / السيد عيد نايل : المرجع السابق– ص ٥٩٧.

وتتشابه اتفاقية العمل الجماعية مع القانون من هذه الناحية من حيث أن النقابة تعلن عن إرادتها بالموافقة على مشروع الاتفاق ثم يتم عرضه على الجمعـية العمومـية للتصويت عليه بعد المناقشة وبصدور القرار بالموافقة بأغلبـية الأعضاء تكون هذه الاتفاقية قابلة للتنفيذ كما لو كانت صادره عن إجمـاع الأعضاء. وبالتالي تطبق على الأقلية المعارضة وعلى من لم يقوم بالتصـويت أو من انضم للنقابة بعد ذلك حيث أنهم جميعاً يخضعون للعملية الإجرائية التي تقوم بها النقابة لأنهم يرغبون الاستمرار في عضويتها.

والواقـع أن النظرية التي نادى بها هوريو لم تخلوا من النقد نظراً لوجود بعض أوجه القصور بها. "فمن ناحية ليس بصحيح أن من يقوم بإبرام الاتفاقـية الجماعية يمثلون مجتمع المهنة ما دامت النقابة العمالية التي تبرم الاتفاقية لا تمثل أغلبية عمال هذه المهنة وما دام الطرف الآخر فيه قد يكون صـاحب عمـل واحد. ومن ناحية أخرى فإن ذلك يتعارض مع ما سبق أن أوضـحناه من أن اتفاقية العمل الجماعية من حيث انعقادها عقد عادي ينعقد بين طرفين تتقابل مصالحهما رغم ما يجمعهما من مصلحة مشتركة. كما أنه إذا كان يمكن أن يضم البرلمان مجلسين، فإنه لا يمكن أن يتكون من طرفين. ومـن ناحـية ثالـثة، فـإن انعقاد الاتفاق الجماعي بأغلبية أعضاء الجمعية العمومـية لا يـدل على أننا أمام برلمان صغير يشرع بأغلبية الآراء، فمن العقـود التي لا يتطرق إليها الشك ما ينعقد بموافقة أغلبية معينة مثل العقود التـي يـبرمها الشـركاء على الشيوع. ومن ناحية رابعة فإنه وفقاً لأحكام القانونييـن المصـري والفرنسي، في الوقت الحالي ، لا تعد موافقة الجمعية العمومية للنقابة شرط لإبرام الاتفاق" [1].

---

[1] د/ السيد نايل : المرجع السابق- ص ٥٩٩.

المطلب الثالث

الطبيعة المزدوجة لاتفاقية العمل الجماعية

أدى عـدم كفايـة النظرية العقدية أو النظرية اللائحية للوصول إلى التكيـيف الدقـيق لاتفاقـية العمل الجماعية إلى اتجاه غالبية الفقه المصري والفرنسـي إلـى القول بالطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية بمعنى أن لها طبـيعة مختلطة عقدية ولائحية في ذات الوقت. على أن أنصار هذه النظرية لم يتفقوا على موضع الازدواج : هل يتحقق في إبرام الاتفاقية وآثارها أم في آثارها فقط ؟ أم أن الاتفاقية تعتبر عقدية التكوين لائحية الآثار؟

يرى بعض أنصار هذه النظرية أن اتفاقية العمل الجماعية هى عقد من حيث التكوين حيث تقوم على التراضي وتوافق إرادتي الطرفين –العمال فـي صـورة النقابة التي تمثلهم – صاحب العمل- . ومن هذه الناحية فإن الاتفاقـية الجماعية تخضع للقواعد الخاصة بإبرام وتفسير العقد [1]. أما فيما يتعلق بآثارها فهى أقرب إلى العمل اللائحي أو التنظيمي منه إلى العقد ولهذا فإنـه يعتـبر عملاً لائحياً من هذه الناحية. وبالإضافة إلى ذلك فإن الصفة اللائحـية لاتفاقية العمل الجماعية تبدو خلال مرحلة إبرامها أيضاً من حيث خضوعها لبعض الإجراءات الإدارية كتلك التي تتبع بشأن إصدار اللائحة.

ويـرى الاتجاه الغالب في الفقه المصري الفرنسي أن الاتفاقية الجماعية هـى عقـد عادي من حيث إبرامها وتنشئ قواعد قانونية من حيث آثارها. ويـتفق هذا الاتجاه الأخير مع مضمون اتفاقية العمل الجماعية من حيث أنها لا تولد آثار عقدية بالضرورة. أما الالتزام بتنفيذ بنود هذا الاتفاقية بحسن نية

---

[1] لمزيد من التفاصيل راجع د/ السيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٠٢-٦٠٣- د/ إبراهيم الدسوقى أبو الليل : المرجع السابق- ص ٨٠- د/ محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق- ص ٧٦٥-٧٦٦- رقم ٣٨١.

وبدقة فهو يمثل مبدأ عام يطبق على كافة العقود مهما كانت آثارها. وبالتالي فإنه مصدر التزام النقابة والعمال هنا هو القانون وليس الاتفاق.

ومن حيث آثار الاتفاقية الجماعية فإنها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعـــنى المادي من حيث عموميتها وتجريدها وإلزامها وبالتالي فهي تطبق علـــى النقابة وأعضائها الحاليين أو القادمين وتطبق على المنظمات العمالية التـــي قـــد تحـــل محـــل النقابات القائمة أو من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقديـــن. كما تطبق هذه القواعد على كافة عمال المنشأة حتى ولو كانوا غـــير منتمين للنقابة التي أبرمت هذه الاتفاقية بشرط أن يكون نصف عمال المنشأة على الأقل أعضاء في هذه النقابة. كما تطبق هذه القواعد أيضاً على المـــنظمات النقابـــية وأصـــحاب الأعمال الذين ينضمون لهذه الاتفاقية بعد إبرامها.

والقواعـــد الاتفاقية التي تنشئها الاتفاقية الجماعية هي قواعد ملزمة وتفـــرض بطـــريقة آلـــية أو تلقائية على عقود العمل الفردية التي تبرم في ضوئها بحيث لا يمكن لأحد عقود العمل الفردية مخالفة هذه القواعد. ويلغى كل شرط في هذه العقود يخالف القواعد الناشئة عن الاتفاقية الجماعية ويحل محله الشرط المقرر بواسطة الاتفاقية. ويمكن للنقابة أن تقوم برفع الدعاوى اللازمـــة لاحـــترام قواعـــد اتفاقية العمل الجماعية أو التعويض عن مخالفة أحكامها. و خلاصة القول أن اتفاقية العمل الجماعية هى عقد عادي من حيث إبرامها ولكنها تنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث آثارها.

الفصل الثانى

القواعد الموضوعية لإتفاقية العمل الجماعية

الفصل الثاني

القواعد الموضوعية لاتفاقية العمل الجماعية

كما بينا حالا تعتبر اتفاقية العمل الجماعية من حيث إبرامها تصرفا قانونيا يلزم لانعقادها كسائر العقود وجود الرضا والمحل والسبب ، كما يلزم لصـــحة هذه الاتفاقية توافر الأهلية وخلو الاراده من عيوب الرضا، وتسرى على ذلك كله القواعد العامة. و علاوة على ما تقدم فإن قانون العمل يتطلب توافر الشروط الموضوعية الخاصة لإبرام اتفاقية العمل الجماعية.

وعلى ذلك نتناول في هذا الفرع المسائل الآتية:-

المبحث الأول : أطراف اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثاني : موضوع اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثالث: مدة اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الأول

أطراف الاتفاقية الجماعية

المبحث الأول

أطراف الاتفاقية الجماعية

طرفا اتفاقية العمل الجماعية وفقا لنص المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديـد هما: منظمة نقابية أو أكثر كطرف أول، وصاحب عمل أو أكثر أو منظمات أصحاب الأعمال كطرف ثاني. وإذا تعددت المنظمات النقابية التي تكـون طـرفا في لاتفاقية العمل الجماعية وجب وفقا لنص المادة ١٥٢ أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فـي إنـتاج واحـد ، ذلك أن تعدد الصناعات والمهن التي تمثلها المنظمات النقابية يؤدي إلى اختلاف وتباين المصالح التي تستهدف حمايتها مما يترتب علي تشعب نصوص العقد وتضاربها فيصعب مهمة تفسيره وتطبيقها.

و بالنسـبة لصاحب العمل فانه يستطيع أن يبرم الاتفاقية بنفسه أو ينيـب عـنه في إبرامها أية منظمة ينتمي إليها كاتحاد الصناعات أو الغرفة الـتجارية مثلا، أما بالنسبة للعمال فإن الأمر وجوبي في ضرورة قيام النقابة المهنية الخاصة بهم أو اتحاد نقابات العمال بإبرام اتفاقية العمل الجماعية فلا يجوز أن يقوم العمال بإبرامها مباشرة مع صاحب العمل.

ويلاحـظ وبحـق على حكم المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد فيما تضمنه من تحديد للطرف الأول في اتفاقية العمل الجماعية – بالعمال – أنه غـير متصـور عمـلا ولا يتفق مع أحكام قانون النقابات العمالية حتى قبل تعديله. ذلك أن المنظمات النقابية وفقا لقانون النقابات العمالية ثلاثة أنواع : اللجنة النقابية، النقابة العامة، الاتحاد العام لنقابات العمال. ووفقا لهذا القانون لـيس للجـنة النقابـية أهلية إبرام اتفاقية جماعية حيث لا تتمتع بالشخصية الاعتـبارية ، وكل دورها ينحصر في المشاركة في إعداد الاتفاق مع النقابة

العامة ، كما لا يجوز للاتحاد العام لنقابات العمال الذي يمثل كل الصناعات والمهن على مختلف أنواعها - باعتباره ممثلا لجميع النقابات - إبرام اتفاقية العمــل الجماعــية - ومن ثم فلا يبقى من المنظمات النقابية من يكون أهلا لإبــرام اتفاقــية العمــل الجماعــية سوى النقابات العامة. ولما كانت المهن والصـــناعات المتماثلة أو المرتبطة تجمعها حتما نقابة عامة واحدة لا يجوز تعددها فلا يمكن قانونا أن يكون طرفا في اتفاقية العمل الجماعية سوى نقابة عامة واحدة بالنسبة للمهنة الواحدة أو المهن المتماثلة. ويجوز للنقابات العامة الأخرى المشاركة في إبرام الاتفاقية الجماعية أو الانضمام إليها بعد إبرامها.

وعلـــى ما تقدم يكون طرفا الاتفاقية الجماعية هم : النقابة العامة من جهة ، وصاحب العمل أو أصحاب الأعمال ، أو منظمة أصحاب الأعمال من جهة أخرى ، على أن منظمة أصحاب الأعمال يجوز لها أن تكون طرفا في اتفاقية العمل الجماعية باعتبارها نائبا عن صاحب العمل أو أصحاب الأعمال ، فــلا تكســب منه حقا ولا تتحمل عنه بالتزامات، كما يجوز لها أن تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية بحيث ينصرف إليها جزء من آثاره هي الحقوق والالــتزامات الناشــئة عــنه. ويجب أن تكون النقابة العامة أو المنظمة قد اســتوفت الشروط القانونية وإلا فقدت أهليتها وأصبحت غير صالحة لإبرام الاتفاقية.

الانضمام لاتفاقية العمل الجماعية :

وفقا لنص المادة ١٦٠ من قانون العمل الجديد يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلـــى الاتفاقــية بعــد قــيدها وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين. ويكون الانضمام بناء علـــى اتفـــاق بين الطرفين الراغبين في ذلك ودون حاجة لموافقة الطرفيين الأصليين. وهذا النص محل نظر من جانب الفقه حيث يشترط في النقابة التي

يجـوز لها الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية أن تمثل المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة ببعضها البعض. ولما كانت النقابة العامة التي أبرمت الاتفاقـية المـراد الانضمام إليها تضم جميع المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة، فلا يتصور وفقا لذلك أن توجد على إقليم الدولة نقابة عامة أخرى يمكن أن تنضم فيما بعد لهذه الاتفاقية، ومن ثم فإن هذا النص ولد ميتا وليس له حظ في التطبيق. على أن هذا النظر ليس صحيحا على إطلاقه حيث يجوز أن تنضـم إلـيها نقابات عامة تمثل مهن أخرى كما يجوز لأصحاب العمل الانضمام لهذه الاتفاقية بعد نشرها في الجريدة الرسمية.

المبحث الثانى

موضوع اتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

موضوع اتفاقية العمل الجماعية

يتمثل موضوع اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم شروط العمل بين العمال وصاحب العمل وتنظيم بعض المسائل المتعلقة به، وكذا تنظيم التدرج والتدريـــب، وتحديد حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل القصوى ، ومدد الإجـــازات، والإجـــراءات المتبعة في الصلح والتحكيم ، وقواعد تعديل عقد العمل الفردي، وحقوق العمال عند انتهاء خدمتهم ، وقد تتضمن اتفاقية العمل الجماعـــية بعض القواعد المنظمة لإبرام عقد العمل الفردي كإعطاء الأولوية فـــي الاستخدام لضحايا حوادث العمل ولأرباب الأسر أو لمن سبق الاستغناء عـــنهم أو يتضمن قواعد منظمة لعقد العمل تحت الاختبار كما لو تم إنقاص مـــدة الاختـــبار أو فرضت مهلة إخطار قبل إنهاء العقد،وقد تتضمن اتفاقية العمل الجماعية قواعد تنظيم عملية الترقية بما يخدم مصلحة العمل أو قواعد تحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل أو تحيطها بضمانات معينة بما يكفل حمايـــة العمال من التعسف في استخدامها. فالمشرع لم يفرض على العاقدين إدراج موضـــوعات معيـــنة فـــي اتفاقية العمل الجماعية بل ترك للمتعاقدين الحـــرية فـــي تضمينها ما شاءوا من أحكام متعلقة بتنظيم العمل وشروطه ، وذلـــك فـــي ضـــوء القيدين المنصوص عليهما بالمادة ١٥٤من قانون العمل الجديد وهما :-

القـــيد الأول: ألا تخـــالف اتفاقية العمل الجماعية حكم القانون ما لم تكن هذه المخالفة أكثر فائدة للعامل.

القيد الثاني : يقع باطلا كل شرط في اتفاقية العمل الجماعية يكون من شأنه الإخـــلال بالأمـــن أو الإضـــرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفا

لأحكـــام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة. وفى هذا الصدد تنص الماد ١٥٤ من قانون العمل الجديد على أنه " يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام و الآداب العامة.

وفـــى حالـــة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقـــية الجماعـــية يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيرة". وفـــي حالة الإخلال بهذه القيود فإن الفقه متفق على بطلان الشرط المخالف فقـــط دون العقد حتى ولو تبين أن العقد ما كان لينعقد دون هذا الشرط، وهو ما أخذ به المشرع.

المبحث الثالث

مدة الاتفاقية الجماعية

المبحث الثالث

مدة الاتفاقية الجماعية

تتسم اتفاقية العمل الجماعية بطابع مؤقت لأنها تنظم مسائل شديدة التأثر بالتغيرات الاقتصادية : فالتنازلات التي يقدمها أصحاب الأعمال في فترات الرخاء تصبح أعباء ثقيلة عليهم في أوقات الأزمات أو الكساد، و ما تقبله النقابات من شروط في فترات معينة يصبح قاسيا على العمال في نظرها في أوقات الرخاء. وقد دعت هذه الاعتبارات إلى فرض مدة قصوى لاتفاقية العمل الجماعية من ناحية وإلى إجازة إنهائها- في حدود معينة- قبل نهاية مدتها إذا طرأ ما يبرر هذا الإنهاء.

وعلى هذا الأساس المتقدم حدد المشرع المصري في المادة ١٥٥ من قانون العمل الجديد مدة قصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي ثلاث سنوات فيجوز للأطراف إبرامها لمدة معينة أو دون تحديد للمدة، وهنا لا يجوز أن تزيد مدة الاتفاقية عن ثلاث سنوات في جميع الأحوال. ويجوز الاتفاق على أن تكون مدة الاتفاقية الجماعية هي المدة اللازمة لإنجاز مشروع معين. وإذا كانت هذه المدة تزيد عن ٣ سنوات كان على الأطراف التفاوض لتجديدها كل ٣ سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية أو اجتماعية. وتنتهي مدة اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل برغبته في التجديد. ووفقا للمادة ١٥٦ من قانون العمل إذا لم يتفاوض الطرفين بشأن تجديد الاتفاقية قبل نهاية مدتها بثلاثة أشهر فإنها تمتد لمدة ثلاثة أشهر حتى يستمر التفاوض لتجديدها. وإذا انقضى شهران على هذا الامتداد دون أن يتوصل الطرفان لاتفاقية كان لأيهما اللجوء لمديرية القوى العاملة المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة للوساطة من أجل التوصل لاتفاقية جماعية. وإذا تعدد أفراد أحد طرفي الاتفاقية فلا يترتب على انقضائها بالنسبة إلى أحدهم انقضائها بالنسبة للباقين.

الفصل الثالث

القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية

الفصل الثالث

القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية

تمـــثل اتفاقـــية العمل الجماعية تصرفا شكليا تعتبر الكتابة ركنا أساســيا فــيها. وترجع شكلية هذا التصرف لأهميته باعتباره يمس مصالح جمـــوع العاملين. وقد استلزم المشرع أن تتم مراجعتها وقيدها وفقا لأوضاع معيــنة حتى تترتب عليها آثارها. لذلك تتمثل القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعــية في : الكتابة والمراجعة والقيد وهو ما سنحاول بيانه بإيجاز فيما يلي فيما يلي:

المبحث الأول

الكتابة

المبحث الأول

الكتابة

وفقـــا لنص المادة ١٥٣ من قانون العمل الجديد " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ". و يستفاد من هذا النص أن الكتابة ليست مجرد شرط للإثبات بل هي أحد أركان الاتفاقية الجماعية بحيث إذا لم تتوافر الكتابة فقدت الاتفاقية أحد أركانها وأضحت باطلة. والكتابة لازمة في حالة إبرام الاتفاقية أو تعديلها، ولا يشترط في الكتابة شكل معين، فيجوز أن تدون الاتفاقية في محرر عرفي أو محرر رسمي. ولا يشترط التصديق على التوقيعات ولا ثبوت التاريخ رسميا إذا كانت واردة في محرر عرفي. وكتابة اتفاقية العمل الجماعية قد تتم بمعرفة طرفيها حيث يقومان بتحرير ما توصلا إليه من نتائج في نهاية مفاوضاتهما ، وقد يعهدان بكتابة الاتفاقية إلى طرف ثالـــث يـــتفقان علية ويقومان بتوقيع الاتفاق بعد أن ينتهي من تحريره. كما يجوز أن يقوم الأطراف المتعاقدة بتوقيع اتفاقهما دون أن يضمنوه كل شروط الـــتعاقد ويحيلوا في ذلك إلى اتفاقية عمل جماعية أخرى إحالة واضحة تدل على نيتهم في تطبيق أحكام الاتفاقية المحال إليها. وقد استلزم المشرع أيضا لصـــحة الاتفاقية الجماعية أن تعرض على مجلس إدارة النقابة المختصة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر خلال ١٥ يوما من تاريخ توقيعها. ويجب أن توافـــق على هذه الاتفاقية الأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة خلال ٣٠ يوما من تاريخ توقيعها.

المبحث الثانى

مراجعة اتفاقية العمل الجماعية وقيدها

المبحث الثاني

مراجعة اتفاقية العمل الجماعية وقيدها

لا تكون اتفاقية العمل الجماعية ملزمة إلا بعد مراجعتها وقيدها لدى الجهة الإدارية[1]، فإذا اعترضت هذه الجهة عليها وجب على تلك الجهة أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها. فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال هذه المدة اعتبرت نافذة. مفاد ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنفذ حتى بين المتعاقدين إلا بعد قيدها في الجهة الإدارية المختصة.

وتمهيدا للقيد تراجع الجهة الإدارية المختصة اتفاقية العمل الجماعية من حيث توافر شروطها الموضوعية والشكلية ، ولها أن تعترض عليها لأي سبب أن حتى ولو استوفت كافة الشروط. فإذا اعترضت هذه الجهة على الاتفاقية كان عليها أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها. وإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعتراض اعتبرت الاتفاقية نافذة. ولم يحدد المشرع شكلا معينا للاعتراض فيجوز بأي وسيلة يمكن إثباتها وجرت العادة أن ترسل الجهة الإدارية الاعتراض في خطاب مسجل ، وعليها يقع عبء إثبات الاعتراض لأن تخلفه يعتبر موافقة ضمنية منها عليها و تصبح معها نافذة.

وفي حالة اعترض الجهة الإدارية على اتفاقية العمل الجماعية والذي ينبغي أن يكون مسببا جاز لكل طرف في هذا الاتفاق أن يطلب من المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها محل العمل قيد الاتفاقية باتباع الإجراءات العادية لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار

---

[1] المادة ١٥٨ من قانون العمل الجديد.

بالــرفض. وللمحكمــة الابتدائية إذا رأت أن الاعتراض لا يستند إلى أساس ســليم أن تقضــي بقيد الاتفاقية و يجب عندئذ على الجهة الإدارية قيدها في السجل الخاص بذلك و نشرها في الجريدة الرسمية بلا مصاريف.

آثار القيد :

يترتــب على قيد اتفاقية العمل الجماعية لدى الجهة الإدارية المختصة الآثار الآتية:

١-اكتساب الاتفاقية صفة الإلزام في مواجهة طرفيه والنفاذ في حقهما.

٢-إمكانية الانضمام إلى الاتفاقية حيث لا يجوز الانضمام إليها إلا بعد القيد.

ويجب التأشير بسجل قيد اتفاقيات العمل الجماعية بما يطرأ عليها من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء. و يعطي صاحب الشأن مستخرجا من اتفاقيات العمــل الجماعــية المقــيدة لــدي الجهة الإدارية المختصة بعد أداء الرسوم المستحقة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوي العاملة والتدريب.

الفصل الرابع

اثار اتفاقية العمل الجماعية

الفصل الرابع

آثار اتفاقية العمل الجماعية

تفرض المادة ١٦٢ من قانون العمل الجديد التزاما عاما على عاتق أطراف الاتفاقية الجماعية و هو الالتزام بتنفيذها بطريقة تتفق مع حسن النية كما تلزمهم بعدم القيام بكل ما من شأنه تعطيل تنفيذ أحكامها. و بجانب ذلك تـــرتب اتفاقيات العمل الجماعية عدة آثار منها ما يتسم بطبيعة عقدية يولدها العقـــد عـــلى عاتق طرفية، ومنها ما يكتسب الصفة اللائحية. و هناك أخيرا بعض الجزاءات التي تطبق عند مخالفة الالتزامات التي تولدها اتفاقية العمل الجماعية. وعلى ذلك يتوزع هذا الفصل على المباحث التالية:

المبحث الأول: الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني: الآثار اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثالث: جزاء الإخلال بأحكام اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الأول

الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الأول
الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

الاتفاقيــة الجماعيــة كســائر العقود الملزمة للجانبين تنشئ وحقوق والتزامات متبادلة على عاتق طرفيها. و تخضع هذه الالتزامات في تحديدها لإرادة العاقدين و لذلك فإنها تختلف من اتفاق إلى أخر. وللوقوف على الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية يجب أن نبين آثار اتفاقية العمل الجماعية من حيــث أشــخاص أي بيان من تسري عليهم الآثار العقدية لهذه الاتفاقية، ثم نعرض ثانياً للالتزامات العامة التي تقع على عاتق أطرافها.

المطلب الأول
أطراف الاتفاقية الجماعية

كــانت المــادة ٨٥ مــن قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقضى بسريان اتفاقية العمل الجماعية على :

أ- المــنظمات الــنقابية و أصــحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم أو المنشــآت الــتي تكون طرفاً في الاتفاقية وقت إبرامها أو ينضمون إليها بعد إبــرامها و كذلــك المنظمات التي تحل محل المنظمات المتعاقدة و من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب- العمــال المنضــمين لمنظمة نقابية تكون طرفاً في الاتفاقية أو لمنظمة نقابية تكون قد انضمت إليها بعد إبرامها. ووفقاً لهذا النص ولنص المادتين ١٥٢ و من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتبين أن أطراف اتفاقية العمــل الجماعية هم: طرفا العقد الأصليين و كذلك الأطراف المنضمون و أخيرا خلف الأطراف الأصليين أو المنضمين وبيان ذلك على النحو التالى.

١- طرفا الاتفاقية الأصليين:

يقصـــد بطرفي الاتفاقية الأصليين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذيـــن أبـــرموا اتفاقية العمل الجماعية و يشمل ذلك نقابات العمال التي تقوم بإبرام الاتفاقية، كما يشمل صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذين يبرمونها و المـــنظمات الممثلة لهم والتي تكون طرفا في اتفاقية العمل الجماعية وقت إبرامها.

٢- الأطراف المنضمون لاتفاقية العمل الجماعية

نكـــرنا من قبل أنه يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمـــال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية بعد قيدهـــا وهـــؤلاء هم الأطراف المنضمون. وفقا لنص المادة ١٦٠من قانون العمـــل الجديد يتم الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية بعد قيدها وذلك بناء عـــلى اتفـــاق بيـــن طـــرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المـــتعاقدين الأصـــليين. ويخضـــع الأطراف المنضمون لنفس الأحكام التي يخضع لها الأطراف الأصليين، وتسرى بالنسبة لهم آثار الاتفاقية كاملة.

وقد ثار تساؤل حول حالة صاحب العمل الذي يبرم اتفاقية جماعية مع إحدى النقابات العمالية ويكون له منشأة في بلد آخر تزاول نشاطا مختلف كمـــا لو أبرم اتفاقية مع نقابة عمال النسيج وكان لدية مصنعا للأسمنت، فهل يجوز لنقابة هؤلاء العمال الذين يعملون في هذا البلد الآخر لدى نفس صاحب العمـــل أن تنضـــم إلى اتفاقيـــة العمل الجماعية دون حاجة لاشتراط موافقة صاحب العمل على هذا الانضمام بحجة أنه سبق وأبرم هذا الاتفاقية مع نقابة عماليـــة في النشاط الأول مما يعني رضاءه بمضمون هذه الاتفاقية ؟ أم أنه يشـــترط موافقـــة صاحب العمل على انضمام للنقابة العمالية الثانية لاتفاقية العمل الجماعية القائمة؟

يـــرى بعـــض الفقه في هذا الشأن أنة لا يشترط موافقة صاحب العمـــل علــــى انضمام النقابة العمالية الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية التي ســـبق وأن وافـــق صاحب العمل من قبل على ما جاء بها ورضى بسريان أحكامهـــا علـــيه، وبالتالي يجوز لهذه النقابة منفردة أن تطلب الانضمام دون حاجة إلى موافقة صاحب العمل. وخلافا لذلك يذهب رأى آخر إلى ضرورة أخـــذ موافقـــة صـــاحب العمل على انضمام النقابة الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية القائم لأن رضاءه بسريان الاتفاقية عليه في مواجهة عمال منشأة أو نشـــاط معين لا يعني بالضرورة موافقته على سريان هذه الأحكام عليه في مواجهـــة عمـــال منشـــأة أو نشـــاط آخر، إذ أن لكل نشاط أو مهنة ظروفه المخـــتلفة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم يتعين موافقة صاحب العمل على انضمام النقابة الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية. وهذا الرأي هو الـــراجح في الفقه لاتفاقه مع المنطق القانوني خصوصا وأن المادة ١٦٠ من قـــانون العمل تشترط صراحة اتفاق طرفي العمل طالبي الانضمام مشفوعا بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا عليه من الطرفين.

٣- خلف الأطراف الأصليين أو المنضمين

لا يقتصر سريان آثار اتفاقية العمل الجماعية على طرفيه الأصليين أو المنضـــمين فحسب بل تمتد هذه الآثار لتشمل خلف هؤلاء الأطراف من الـــنقابات التي تحل محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقديـــن. وعلى ذلك إذا انحلت نقابة عمالية كانت طرفا في اتفاقية العمل الجماعـــية فإن النقابة التي حلت محلها تكون ملزمة به وبدون أي إجراءات أخرى وكذلك الأمر فيما لو تغير صاحب العمل الذي كان أطراف في اتفاقية العمل الجماعية يسري على صاحب العمل الجديد. وما تقدم يمثل خروجا من المشـــرع على القواعد العامة في العقود والتي تقضي بأن الالتزامات الناشئة عـــن الاتفـــاق لا تنصرف إلى الخلف الخاص لصاحب العمل ولو كان هذا

الخلف يعلم بها وقت انتقال ملكية المنشأة إليه، لأن هذه الالتزامات ليست من مستلزمات المنشأة. ولا تتصرف هذه الالتزامات وفقا للقواعد العامة بعد حل النقابات العمالية -التي أبرمت الاتفاقية أو انضمت إليها- إلى النقابات الجديدة التـــي حلت محلها حيث لا تقوم بين هذه الأخيرة والنقابات العمالية المتعاقدة أية رابطة قانونية.

و يـــرجع هـــذا الاســـتثناء للرغبة في منع التحايل للتخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة القائمة عن طريق تكوين نقابة جديدة تتحلل من الاتفاقية السابقة بحجة أنها لم تكن طرفا فيها. كما قد يصل العمـــال إلى هذا الغرض أيضا عن طريق إتيانهم أعمالا تؤدي حتما إلى حل نقاباتهم، فضلا عن ذلك فإن هذا الحكم من شأنه أن يحقق السلام الاجتماعي في المنشأة ويحافظ على حقوق العمال المكتسبة من خلال بنود اتفاقية العمل الجماعـــية الســـابق إبـــرامها والتي قررت لهم حقوقا يكون من شأن إلغائها المساس بهذه الحقوق.

المطلب الثاني
الالتزامات العامة الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

يترتـــب علـــى ســـريان اتفاقية العمل الجماعية إنشاء التزامات عامة مصـــدرها القانون هي من ناحية تنفيذ الاتفاقية الجماعية بحسن نية وأمانة، ومـــن ناحية أخرى الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية أو ما يطلق عليه واجب السلام.

الفرع الأول

تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية بحسن نية وأمانة

يلتزم طرفا الاتفاقية بتنفيذها واحترام القوة الملزمة لها كعقد ويكون كل منهما مسئولا أمام الآخر عن الإخلال بتنفيذها، سواء كان هذا الإخلال في صورة امتناع عن التنفيذ أو كان تنفيذا معيبا. و يجب على طرفي الاتفاقية الجماعية تنفيذها على الوجه المتفق عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود. وإذا كان تحديد مدى التزام صاحب العمل في هذا الخصوص أمرا يسيرا فإن تحديد مدى مسئولية منظمة أصحاب الأعمال المنظمات النقابية التي كانت طرفا في اتفاقية العمل الجماعية عن إخلالها أو إخلال أعضائها بتنفيذ بنود وقواعد الاتفاقية لا يخلو من صعوبة.

و في فرنسا كانت المنظمات مسئولة بموجب قانون ٣١ ديسمبر ١٩٤٦ بضمان فعل أعضائها وتنفيذهم لقواعد وبنود العقد، ولها أن تستخدم نفوذها وسلطتها لإجبارهم على احترام هذه القواعد. ثم تطور الأمر فصارت مسئولية النقابة قاصرة على أفعالها الشخصية فقط دون التزام بضمان فعل أعضائها، حيث يكون عليها فقط أن تمتنع عن كل ما من شأنه الإخلال بتنفيذ الاتفاقية. أما في مصر فقد أخذ قانون العمل الجديد[1] بحكم القواعد العامة وما يجري عليه العمل في فرنسا فاكتفى بمسئولية النقابة أو الاتحاد عن الخطأ الشخصي لها أو لمن يمثلها دون أن تسأل عن إخلال أعضائها بأحكام اتفاقية العمل الجماعية. فإذا امتنع صاحب العمل مثلا عن تنفيذ قواعد الاتفاقية التي كانت منظمته طرفا فيها، يكون صاحب العمل وحده مسئولا

---

[1] تنص المادة ١٦٤ من هذا القانون على أنة " لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال لن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ و ذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية. و لا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب علية الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها".

عن هذا الامتناع، ولا تسأل منظمته التي أبرمت الاتفاقية عن هذا الامتناع ما لم ترتكب خطئا شخصيا.

الفرع الثاني

الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية

تمــثل اتفاقية العمل الجماعية أداة هامة لحفظ السلام الاجتماعي: فمن خلالهــا يتحقق لعلاقات العمل الاستقرار والثبات بين طوال مدتها. فالاتفاقية تضع قواعد عامة تتحدد على مقتضاها علاقات العمل الفردية وتستقر نتيجة لذلك شروط العمل في فترة سريانه فيطمئن العامل خلال هذه الفترة على حقه فــي المــزايا المقــررة له فيها، كما يطمئن صاحب العمل على بقاء تكاليف الإنــتاج ثابــتة خــلال ذات الفترة. وعلى ذلك فإن أي إخلال بشروط العقد الفــردي يترتــب عليه الإخلال باتفاقية العمل الجماعية في داخل المنشأة. و يجــب على كل طرف من أطراف اتفاقية العمل الجماعية الامتناع عن إثارة منازعات عمل جماعية خلال فترة سريان العقد بغية التوصل إلى تعديله.

و يعد الالتزام بالمحافظة على السلام الاجتماعي أمرا نسبيا في مداه ونطاقــه، فهو يعني الامتناع عن إثارة منازعة جماعية بهدف الوصول إلى تعديــل اتفاقية العمل الجماعية لأن أساس هذا التزام هو توفير الاستقرار لها ويــبقى لكــل طــرف فيها الحق في إثارة منازعة جماعية في أية مسألة لم تــنظمها اتفاقــية العمــل الجماعــية. ويلاحظ على المشرع المصري أن لم يــتعرض لفكرة السلام الاجتماعي على خلاف الوضع في التشريع الفرنسي الذي أشار ضمنا لواجب السلام الاجتماعي. ولا يعنى ذلك تحلل النقابات من هــذا الواجب حيث تفرضه القواعد العامة من خلال مبدأ تنفيذ العقود بحسن النية. فليس معقولا مثلا أن تثير النقابات نزاعا أو تلجأ للإضراب أثناء نظر نــزاع أمـــام هيئة التحكيم لأن هذه الأفعال تدل على عدم اهتمام النقابة بحل النزاع بالطرق الودية بما فيها التوفيق والتحكيم في منازعات العمل وهو ما يناقض مبدأ حسن النية.

المبحث الثانى

الآثار اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

الآثار اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية

بجانـب الالتزامات المتبادلة التي ترتبها اتفاقية العمل الجماعية على عـاتق طرفـيها فإنها تضع قواعد عامة تعد دستورا لعلاقات العمل الفردية. وتعـرف هـذه القواعـد بالآثار اللائحية للعقد. وانطلاقا من الصفة الآمرة للاتفاقية الجماعية فإن هذه القاعد العامة تطبق بصورة تلقائية على العلاقات التي تنظمها حتى ولو كان الأشخاص الذين يمسهم هذا التنظيم لم يبرموها أو ينضـموا إليها. وللوقوف على الآثار اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية يتعين تحديـد الأشخاص الذين تطبق عليهم هذه القواعد العامة كما يتعين التعرف على الموضوعات أو الجوانب التي تدور حولها هذه القواعد.

المطلب الأول

التطبيق التلقائي لاتفاقية العمل الجماعية

تطـبق أحكـام اتفاقية العمل الجماعية بصفة تلقائية على عقود العمل المـبرمة بيـن أشخاص خاضعين لها، وتستمد الاتفاقية هذا الأثر من حيث الأشخاص بموجب نص المادتين ١٤٦ و ١٦٠ من قانون العمل الجديد حيث تقرران سريان أحكامها على نقابات العمال وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم من جهة، وعلى العمال المنضمين لنقابة تكون طرفا في الاتفاقية أو تكـون قد انضمت إليها بعد إبرامها. أما من حيث الموضوع فيستفاد هذا الأثر من نص المادة ١٥٤ من قانون العمل الجديد حيث تقرر أنه يقع باطلا كـل شرط مخالف لاتفاقية العمل الجماعية يرد بالعقود الفردية المبرمة بين

أشـــخاص مرتبطين باتفاقية جماعية ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل وتسرى في هذه الحالة الأحكام الأكثر فائدة للعامل دون غيرة.

المطلب الأول
النطاق الشخصي

لا تســـري القواعـــد العامـــة التـــي تفرضها الاتفاقية الجماعية على المنظمات والنقابات الأطراف فحسب بل يمتد سريانها على الأعضاء في هذه النقابات أو المنظمات حتى ولو كانوا من المعارضين له وقت إبرامها وكذلك علـــى العمـــال غير الأعضاء في المنظمة النقابية إذا كانوا يعملون في ذات المنشـــأة التـــي أبرمت اتفاقية العمل الجماعية. وعلى ضوء ما تقدم يخضع لتطبـــيق القواعـــد العامـــة التـــي تضعها الاتفاقية الجماعية ثلاثة فئات من الأشخاص و هم :-

١-أصحاب الأعمال

يخضع لحكم القواعد العامة التي تضعها اتفاقية العمل الجماعية صاحب العمـــل أو أصـــحاب الأعمـــال الذيـــن كانوا طرفا فيها سواء كانوا أشخاص طبيعييـــن أو اعتبارييـــن. أما أصحاب الأعمال المنضمين إلى منظمة كانت طـــرفا فـــي اتفاقية العمل الجماعية فقد أغفل المشرع النص على انصراف القواعد العامة التي تضعها الاتفاقية عليهم رغم نصه على انصراف القواعد العامـــة للاتفاقية الجماعية على أصحاب الأعمال الذين كانوا أعضاء في تلك المنظمة وقت التوقيع على الاتفاقية.

٢- و تســـرى القواعـــد العامـــة التي تقررها الاتفاقية الجماعية أيضا على أعضاء النقابة التي تكون طرفا فيها والعمال المنضمين إليها كما يخضع لهذه القواعد العامة أعضاء النقابة المنضمة إلى هذه الاتفاقية بعد إبرامها والعمال المنضمون إليها فيما بعد. ويكفي لهذا الخضوع أن يكون مجلس إدارة النقابة

قـد وافق على اتفاقية العمل الجماعية سواء عند الإبرام أو الانضمام بأغلبية ثلثـي الأعضـاء، فـإذا تمت هذه الموافقة فإنه يسري على الأعضاء أحكام القواعد العامة للاتفاقية ولو لم يكونوا على علم بها. كما تسري القواعد العامة لاتفاقـية العمل الجماعية على جميع أعضاء النقابة دون التفرقة بين مراكز الأشخاص الذين علموا بإبرام الاتفاقية الجماعية أو الذين كانوا يجهلونه، بل تسري قواعد الاتفاقية الجماعية ليس فقط على العمال الأعضاء بالنقابة وقت إبرامه، بل وحتى أولئك الذين ينضمون للنقابة بعد إبرام الاتفاقية. فإذا اكتسب العامل العضوية النقابية على النحو المتقدم خضع لحكم القواعد العامة الواردة باتفاقية العمل الجماعية حتى ولو انسحب فيما بعد من هذه النقابة حيث تسرى الاتفاقية عليه حتى نهاية مدتها.

ويشـترط لتطبيق القواعد العامة الواردة في اتفاقية العمل الجماعية على عقود العمل الفردية أن يكون طرفا عقد العمل الفردي خاضعين لاتفاقية جماعـية. فـإذا كان أحدهما خاضعاً لها دون الآخر فلا تطبق هذه القواعد العامـة. ومـثال ذلـك أن يكون صاحب العمل ليس طرفاً في اتفاقية العمل الجماعـية ولا عضواً في منظمة كانت طرفاً فيها. وبناء علي ذلك لا تطبق أحكـام القواعد العامة الواردة بالاتفاقية علي عقد عمل فردي أبرم بين عامل عضو في نقابة وقعتها أو انضمت إليها وبين صاحب عمل لم يكن طرفا فيها ولا عضـوا في منظمة كانت طرفا فيها. و لا تنطبق أيضا قواعد الاتفاقية الجماعـية علـى عـامل لم يكن عضوا في المنظمة النقابية التي أبرمتها أو انضمت إليها.

٣-عمال المنشأة التي أبرمت اتفاقية العمل الجماعية:

كانـت المادة ٩١ من قانون العمل السابق تقضى بسريان أحكام اتفاقية العمل الجماعية الذي تبرمها المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء في المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين

للمـــنظمة الـــنقابية عن نصف عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام الاتفاقية.

وترجع الحكمة من مد نطاق هذا الاتفاقية إلى عمال غير أعضاء في المـــنظمة النقابية إلى رغبة المشرع في توحيد شروط العمل وإخضاع جميع العمـــال في المنشأة إلى قواعد موحدة. ويشترط النص المذكور لسريان هذا الاستثناء ألا يقل عدد العمال المنتمين للمنظمة النقابية عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام الاتفاقية الجماعية لضمان فاعلية أحكامها ولاحترامها من كافـــة الأطراف. و يمكن أن نستنبط الحكم السابق من نص المادة ١٦٤ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المطلب الثاني
النطاق الموضوعي

تـــنظم القواعد العامة في اتفاقيات العمل الجماعية عدة موضوعات تتعلق في مجملها بشروط العمل وظروفه ويمكن تقسيم هذه الموضوعات إلى ما يلي:

أولا : تنظيم عقود العمل الفردية :

قـــد تحدد اتفاقية العمل الجماعية أحكام إبرام العقود الفردية أو إثباتها أو القيـــود الواردة على حرية صاحب العمل عند تعيينه للعمال، أو الخاصة باستخدام الأطفال أو النساء في بعض الأعمال الشاقة أو المرهقة. وقد تضع الاتفاقية قواعد تعطي أولوية عند التشغيل للعمال الذين سبق الاستغناء عنهم لأســـباب اقتصـــادية أو مصابي الحروب، أو من لحقتة إصابة عمل. كما قد تـــنظم اتفاقيـــة العمل الجماعية القواعد المتعلقة بآثار عقد العمل الفردي من حيـــث حقوق وواجبات العمل، ونظام التحقيق معهم عند ارتكابهم المخالفات أو مـــا يتعـــلق بقواعـــد النقل والإعارة والإجازات و بنظام الأجور والمنح

والأجـور الإضافية والبدلات المختلفة والمزايا العينية والعلاوات الاجتماعية والمكافآت والأرباح.

و قد تتضمن الاتفاقية الجماعية أيضا تنظيم ساعات العمل وأوقات الـراحة و تنظيم البعثات والإجازات الدراسية والتدريب. كما قد تنظم اتفاقية العمل الجماعية ما يتعلق بانتهاء عقد العمل الفردي من حيث حالات الإنهاء ومـدد الإخطـار ومكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من القواعد المنظمة لآثار انتهاء عقد العمل الفردي.

ثانيا : موضوعات تتعلق بحقوق العاملين في مواجهة الإدارة:

ومـثال ذلك تنظيم الخدمات الاجتماعية المقررة للعمال وطرق تمويلها وكيفيـة أدائهـا. كمـا يمكن أن تتولى الاتفاقية بيان نظام تمثيل العمال لدى الإدارة في المنشآت التي لا تخضع للتنظيم القانوني.

ثالثا : موضوعات تتعلق بتحديد تطبيق أحكام الاتفاقية ذاتها:

و يتم ذلك من خلال تحديد القواعد ذات الصبغة اللائحية التي تنطبق عـلى جميـع العمال وتولد حقا شخصيا لكل عامل في تطبيق أحكامها عليه والاستفادة منها، وكذلك تحديد القواعد ذات الصبغة العقدية والتي تنطبق على أطراف العقد فقط.

المبحث الثالث

جزاء الإخلاء بأحكام الاتفاقية الجماعية

المبحث الثالث

جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

يــترتب على الإخلال بالأحكام الواردة باتفاقية العمل الجماعية مسئولية الطــرف المخل بهذه الأحكام. ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلــك و الحصول على التعويض المناسب[1]. ولما كانت أحكام اتفاقية العمل الجماعية مزدوجة الأثر حيث تنشئ التزامات عقدية في ذمة طرفيه من ناحية وتضع قواعد عامة تنظم وفقا لها علاقات العمل الفردية من ناحية أخرى فإن جــزاء الإخلال بهذه الأحكام قد يثير دعاوى خاصة بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيــة الجماعيــة أو دعــاوى خاصة بالقواعد العامة التي وضعتها هذه الاتفاقية وذلك بحسب محل الإخلال.

المطلب الأول

الدعاوى الخاصة بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

يحق لكل طرف في الاتفاقية الجماعية أصليا كان أو منضما أن يقيم عــلى الطــرف الآخر أصليا كان أو منضما أيضا دعوى يطالبه فيها بتنفيذ أحكــام تــلك الاتفاقيــة أو بالتعويض عن عدم التنفيذ[2]. وعلى ذلك يجوز لصاحب العمل باعتباره طرفا في اتفاقية العمل الجماعية أو لمنظمة أصحاب الأعمال التي أبرمتها أن يقيم دعوى على نقابة العمال التي كانت طرفا فيها إذا أخــلت هــذه النقابة بأحكام اتفاقية العمل الجماعية كما لو أثارت منازعة جماعيــة لعرقــلة تنفيذ العقد أو قررت الإضراب لزيادة الأجور المحددة في العقد. كما يجوز لمنظمة أصحاب الأعمال أن ترفع دعوى ضد أحد أصحاب

---

[1] راجع المادة ١٦٤ من قانون العمل الجديد.
[2] الاشارة السابقة.

الأعمال ممن تسرى عليهم اتفاقية العمل الجماعية إذا أخل بأحكامها. ويصح أخـيرا أن تقام الدعوى ضد أحد العمال الخاضعين للاتفاقية الجماعية إذا هو أخل بأحكامها بأن قبل مثلا أجرا أدنى من الأجر المقرر في الاتفاقية. ويجوز للـنقابة العمالية- وفقا للمادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد أن ترفع الدعوى الخاصــة باتفاقـية العمل الجماعية بالأصالة عن نفسها أو بالنيابة عن أحد أعضــائها دون الحاجــة إلــى توكيل بذلك. فللنقابة العمالية باعتبارها تتمتع بالشخصــية القانونية الحق في أن تباشر عن طريق ممثلها القانوني الدعاوى المرفوعة منها أو عليها فيما يتعلق بشئونها باعتبارها شخصا معنويا. كما أن لهــا أن تمــارس باعتــبارها ممثلة للمصالح المشتركة لأعضائها الحق في مباشــرة الدعــاوى الخاصة بالدفاع عن هذه المصالح. و قد سبق القول أن الـنقابة لا تسأل إلا عن ضمان فعلها الشخصي فقط فلا تمتد مسئوليتها إلى ضمان فعل أعضائها وتنحصر مسئولية النقابة في هذا الخصوص في حدود أموالها. وإذا رفعت النقابة دعوى على هذا النحو جاز للعضو نفسه أن يتدخل فيها فيما بعد. و يرجع إعطاء النقابة هذا الحق إلى أنها أقدر على مخاصمة صاحب العمل خصوصا وأن قيام العامل برفع الدعوى يحمله مشقة التقاضي فضلا عن إثارة الضغينة بينه وبين صاحب العمل مما قد يعرضه للانتقام.

علــى أن الســؤال الهــام هنا هو أنة إذا تدخل العامل في الدعوى وتــنازل عــنها فمــا هو مصيرها؟ يختلف الفقه حول هذه المسألة ويذهب الـبعض إلــى أن الـنقابة إنما تمارس هذا الحق نيابة عن العامل (العضو) وباسمه فإذا كان العامل نفسه قد تنازل عن هذا الحق فإن الدعوى تنقضي ولا يكـون للـنقابة حق الاستمرار فيها. ويرى البعض الآخر إلى تنازل العامل (العضو) عن الدعوى لا ينفى حق النقابة في الاستمرار فيها حيث أن لها حقا مسـتقلا في الدعوى عن ذلك المقرر لمصلحة العامل. ولم يشترط المشرع موافقــة العامل على قيام النقابة برفع هذه الدعوى ولم يجعل اعتراضه على

رفعهـــا مانعا للنقابة من رفع الدعوى. فليس معقولا أن يكون للتنازل العامل الذي قد يرجع يمارسه صاحب العمل علية من ضغوط فيجبر العامل على الـــتدخل فـــي الدعوى ثم التنازل عنها حتى تنقضي وينقضي تبعا لذلك حق الـــنقابة فـــي الاستمرار فيها. وفي هذا ما يمكن صاحب العمل من أن يفوت عـــلى النقابة دعواها وعلى العامل حقه وعلى المشرع قصده. لذلك نرى أن الاتجاه الثاني هو الأولى باتباعه والعمل به.

المطلب الثاني

الدعاوى الخاصة بالقواعد العامة التي تفرضها الاتفاقية الجماعية

يقصد بذلك النوع من الدعاوى تلك التي يكون الحق في رفعها مقررا لكـــل شـــخص خاضـــع لأحكام اتفاقية العمل الجماعية وتسرى عليه قواعده العامة بهدف المطالبة بتنفيذ القواعد العامة التي وضعتها. ولا شك أن لاتفاقية العمـــل الجماعيـــة أثر تلقائي حيث أن قواعدها تطبق وتحكم علاقات العمل الفـــردية وذلـــك على النحو الذي ذكرناه من قبل فيكون لكل طرف في عقد العمل الفردي تنطبق عليه القواعد العامة الواردة باتفاق العمل الجماعي أن يطـــالب بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية أو يطالب بالتعويض عن عدم التنفيذ طالما أنه ممن تسري عليه تلك الاتفاقية ولو لم يكن عضوا في المنظمة النقابية التي أبرمـــتها أو انضمت إليها بعد إبرامها. كما يكون لكل صاحب عمل أن يرفع الدعوى الناشئة عن عدم تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية على من يخل بأحكامه وقواعـــده ســـواء كان الإخلال صادرا من نقابة كانت طرفا في الاتفاقية أو انضمت إليها أو كان صادرا من أحد العمال الذين تسري عليهم أحكامه.

المبحث الأول

أسباب الإنهاء العادى

المبحث الأول

أسباب الإنهاء العادي

تنقضي اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها فهي تبرم لمدة محددة أو للمـــدة اللازمـــة لتنفيذ عمل معين، على ألا تزيد مدتها في أية حالة على ثـــلاث ســـنوات. فالمدة القصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي ثلاث سنوات تنتهـــي الاتفاقـــية بنهايتها. وإذا تعدد أطراف الاتفاقية كما لو تعدد أصحاب الأعمال أو منظماتهم أو تعددت المنظمات النقابية التي كانت طرفا فيها وقام أحـــد أصحاب الأعمال مثلا أو إحدى هذه المنظمات بإعلان رغبته في إنهاء اتفـــاق العمـــل الجماعي فإن العقد ينتهي بالنسبة له وحده أو لها فقط حسب الأحوال ويظل قائما بالنسبة للباقين الذين يرغبون في التجديد.

وبجانـــب انتهاء اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها عقب الإعلان عـــن الرغـــبة فـــي ذلك في المواعيد المحددة فإنها تنتهي أيضا بتحقق أحد الأســـباب العامـــة لانتهاء العقود قبل نهاية مدتها كالفسخ والتقابل واستحالة التنفـــيذ، علـــى أن تطبيق هذه الأسباب على الاتفاقية الجماعية تبدو فروض نظـــرية أكـــثر مـــنها عملـــية حيث يصعب القول باستحالة التنفيذ مثلا لأن موضـــوعها لـــيس القيام بعمل أو الامتناع عن عمل بل هو تنظيم لأوضاع وشـــروط العمل وهو ما لا يصدق عليه استحالة التنفيذ. كذلك لا يتصور أن يطلـــب أحـــد الطرفين فسخ الاتفاقية بدلا من التنفيذ ولا أن تقضي المحكمة بالفســـخ متى طلب منها نظرا لأهميتها حيث تعد بمثابة دستور لعقود العمل الفـــردية. ولا تنتهـــي اتفاقـــية العمل الجماعية بوفاة صاحب العمل أو ببيع المنشـــأة أو بحل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال، إذ تسري في مواجهة خلفائهم[1].

---

[1] المادة ٩ من قانون العمل الجديد.

المبحث الثانى

الانهاء العرضى لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

الإنهاء العرضي لاتفاقية العمل الجماعية

تنص المادة ١٦٢ من قانون العمل الجديد على أنه إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف و الوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون".

و من خلال هذا النص أن نرى أن المشرع قد سمح بإنهاء اتفاقية العمل الجماعية قبل انتهاء مدتها متى **توافرت الشروط الآتية:**

١-أن يكون لطالب الإنهاء صفة فيها بأن يكون أحد أطرافها كصاحب العمل أو منظمة أصحاب الأعمال، والمنظمة النقابية أو خلفائهم.

٢-أن تطرأ تغييرات جوهرية على ظروف العمل تجعل تنفيذ الاتفاقية مرهقا.

٣- أن يسلك الأطراف طريق المفاوضة الجماعية لبحث آثار الظروف الجديدة.

و لم يذكر المشرع تطبيقات للتغيرات الجوهرية في ظروف العمل وترك تقدير ذلك للقضاء فيكون لقاضي الموضوع سلطة تقدير ما إذا كانت التغيرات التي طرأت على ظروف العمل جوهرية تبرر الإنهاء أم غير جوهرية لا تبرره. وقد وضع المشرع معيارا لهذه الظروف حيث وصفها بأنها غير متوقعة وتجعل تنفيذ الاتفاق مرهقا وهو ما يعد تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة. ويمكن القول بأن التغييرات الجوهرية هي كل تغيير من

شـــأنه الإخـــلال بالتوازن الاقتصادي لاتفاقية العمل الجماعية سواء كان هذا التغيير الجوهري مقصورا على ظروف العمل في المنشأة ذاتها أو كان عاما بالنســـبة لفرع الإنتاج الذي تنتمي إليه المنشة أو كان شاملا لكل الفروع في إقليم الدولة كله. ومن ثم يعد من قبيل التغيير الجوهري تلك التغييرات الهامة التـــي تطرأ على سوق العمل فتؤدي لانخفاض الأجور أو ارتفاعها أو تفشي الـــبطالة بيـــن العمال.كما يعد من قبيل التغيير الجوهري تحول المنشأة من الإنـــتاج اليدوي إلى الإنتاج الآلي حيث يكون الأجر محددا بالقطعة في حالة الإنـــتاج الـــيدوي، فإذا انقلب الإنتاج آليا فالغالب أن يحدد الأجر على أساس الوحـــدة الزمنية لا بالقطعة، وبذلك تتغير الأسس التي قام عليها اتفاق العمل الجماعي بصدد تحديد الأجر.

المبحث الثالث

آثار انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثالث

آثار انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

تنشـــئ اتفاقـــية العمـــل الجماعية قواعد عامة تحكم علاقات العمل الفـــردية. وقد ثار تساؤل حول الأثر المترتب على انتهاء الاتفاقية الجماعية على علاقات العمل الفردية وهل تطبق القواعد العامة التي وضعتها الاتفاقية بعد انتهائها على علاقات العمل الفردية التي أبرمت في ظلها؟

اختلف الفقه بشأن الإجابة على هذا التساؤل : فذهب جانب منه إلى أن اتفاقـــية العمل الجماعية لا تسري على العقود الفردية التي تبرم بعد انتهائها، أمـــا عقـــود العمل الفردية التي أبرمت خلال سريانها فلا يغير انتهائها من أحكامهـــا شيئا وتستمر في إنتاج آثارها حتى تنقضي ولو كان هذا الانقضاء لاحقـــا علـــى انتهاء اتفاقية العمل الجماعية بسنوات عديدة. وتكمن حجة هذا الرأي في أن سريان اتفاقيات العمل الجماعية على عقود العمل الفردية يؤدى لاندماج القواعد الواردة في الاتفاقية الجماعية في عقود العمل الفردية بحيث تعتـــبر هذه القواعد بمثابة بنود في العقود الفردية، تستمد إلزامها باعتبارها شـــروطا اتفاقية وتظل سارية طالما استمرت هذه العقود نافذة. هذا بالإضافة إلى أن القول بغير ذلك من شأنه أن يؤدي إلى الاضطراب الذي يترتب على زوال قواعد اتفاقية العمل الجماعية المنظمة لعلاقات العمل الفردية مما يوجد فراغا في هذه العقود.

ويـــتجه جانـــب آخـــر من الفقه إلى أن الرأي الأول وإن كان يراعي اعتـــبارات اجتماعية تستهدف حماية العمال والحفاظ على حقوقهم إلا أنه لا يستند إلى أسس قانونية سليمة لأن انقضاء اتفاقية العمل الجماعية يترتب عليه عدم سريان قواعدها على العقود المبرمة أثناء سريانها واللاحقة على انتهائها فلا يمكن الأخذ بفكرة الاندماج لأن ذلك يعني مخالفة صريحة لإرادة طرفيها

الباب الثالث

منازعات العمل الجماعية

الباب الثالث

منازعات العمل الجماعية

ترتب على تكتل العمال الذي نتج عن شعورهم بضرورة الاتحاد ميلاد وسائل جديدة للضغط على أصحاب الأعمال. من أهم هذه الوسائل الإضراب حيــث يتفق العمال فيما بينهم على الامتناع عن أداء العمل بهدف الإضرار بالمصالح المالية لرب العمل حتى يذعن لمطالبهم المهنية المشروعة. على أن هــذه الوسيلة لا تحقق فى الواقع مصلحة العمال ولا مصلحة المجتمع : فهي مــن ناحيــة تفسد العلاقة بين العمال وصاحب العمل ومن ناحية أخرى قد ترتبط بجرائم تهدد أمن المجتمع وسلامته فضلاً عن الأثر السيئ الذي يخلفه الإضــراب عــلى الاقتصاد القومي نتيجة انخفاض الإنتاج [1]. و لن يتردد أصحاب الأعمال في للرد على العمال بنفس الأسلوب إذ قد يقوم رب العمل بــإغلاق المنشأة أو المؤسسة في وجه العمال فلا يمكنهم أداء العمل وبالتالي يحــرموا من الأجر الذي يمثل مورد رزقهم الرئيسي. ولا يخفى على الفطنة مــا ينتج عن ذلك من أضرار جسيمة للعمال وأسرهم وبصاحب العمل أيضا الانضــمام ذات الوقت. وأمام المساوئ التي تنطوي عليها هذه الطرق غير السـلمية كان من اللازم البحث عن وسائل أخرى تعمل على حل منازعات العمل الجماعية بما لا يترك أي آثار سيئه بين طرفي علاقة العمل. وقد وجد المشــرع ضــالته المنشــودة فى الطرق السلمية التي تتمثل فى المفاوضات المباشرة والتوفيق والوساطة والتحكيم.

ويرجع تاريخ الوسائل السلمية في مصر إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث قرر مجلس الوزراء في ١٨ /١٩١٩/٨ تشكيل لجنة تسمى لجنة

---

(1) د/ السـيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٠٥ – د/ إبراهيم الدسوقى أبو الليل – المرجع السابق – ص ٩٠.

العمـــال وأصحاب الأعمال التي اتخذت من القاهرة مقراً لها وكانت تتوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل ما ينشأ بينهما من منازعات عمالية على مســتوى الإقلــيم[1]. على أن اتساع النطاق الإقليمي لهذه اللجنة وزيادة عدد المنازعات العمالية بسبب تطور الصناعة وزيادة عدد العمال جعل هذه اللجنة غــير قـــادرة على القيام بواجبها. وللتغلب على هذا الموقف لم يجد مجلس الوزراء مفراً من إلغائها وإنشاء لجان محلية في كل محافظة للعمل على حل المنازعات التى قد تنشأ فيها بين العمال وأصحاب الأعمال. وكانت كل لجنة من هذه اللجان تتكون من المحافظ أو مدير المديرية رئيساً ومن رئيس النيابة وقاض ومندوب عن العمال وآخر عن أصحاب الأعمال. على أن هذه اللجان أيضـــا لـــم تحقــق الأمــل الذي كان معقوداً عليها بسبب الصفة الاختيارية لاقــتراحاتها الخاصـــة بإنهاء المنازعات[2]. وقد ساعد على عدم نجاح هذه اللجان أيضاً وجود عنصر إداري بها مما كان يؤثر بالسلب على العمال على الأقل من الناحية النفسية. ويرجع ذلك إلى أن اصطدام رجال الإدارة بالعمال عــند قيامهم بالإضراب جعل قراراتهم لا تحظى بثقة العمال [3]. وقد صدر الأمر العسكري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٤٢[4] بشأن إعادة تشكيل لجان التوفيق و قـــد بحكـــم جديـــد إذ جعل قراراتها ملزمة شريطة أن تكون مسببه وأن يتم اعتمادها من وزير الشئون الاجتماعية.

و يعــد القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ هو أول قانون ينظم الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية و قد على وسيلتين فقط وهما التوفيق والتحكــيم. وقد أصبح التحكيم إجبارياً مع صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لســنة ١٩٥٢ المعــدل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٥٧. وبصدور قانون العمل

---

[1] د/ محمد حلمي مراد : قانون العمل – جـ ٢ ، ١٩٥٢ – ص ٤١٤.
[2] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٠٩ – د/ أحمد سلامه – شرح قانون العمل – ط ١ – ١٩٥٩ – ص ١٢٧.
[3] د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق – ص ٤١٥.
[4] الوقائع المصرية – العدد ٥٤ في ١٩٤٢/٣/٢٣.

الموحـــد رقـــم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أعيد تنظيم التوفيق والتحكيم كوسائل لفض منازعات العمل الجماعية حيث أصبح التوفيق على مرحلة واحدة بعد أن كان علـــى مرحلتين وهو ذات الأمر الذي أخذ به قانون العمل الحالي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

ولـــم يغفـــل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنظيم الوسائل الســـلمية حيـــث نظم المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم في منازعات العمـــل الجماعـــية في المواد من ١٤٦ إلى١٥٠ ومن ١٦٨ إلى ١٩١. ومما ســـبق يتضح لنا حرص المشرع المصري على إيجاد وسائل لحل منازعات العمل الجماعية لتلافى استخدام للعنف والقوة. وإذا لم تجدي الوسائل السلمية فـــي إنهاء النزاع فإن العمال يمكنهم الضغط على صاحب العمل عن طريق الإضـــراب حتى يذعن لمطالبهم. وإذا كان الطرف المتعسف هو العمال جاز لصاحب العمل أن يلجأ إلى إغلاق المنشأة وحرمانهم من أداء العمل وبالتالي حرمانهم من الأجر حتى يذعنوا لمطالبة. وقد اهتم الباب الخامس من قانون العمل الجديد ببيان الأحكام القانونية للإضراب والإغلاق حيث خصص لذلك المواد من ١٩٢ إلى ٢٠١.

خصائص الوسائل السلمية [١]

يتميز نظام تسوية منازعات العمل الجماعية وديا بالخصائص التالية.

١ – تقتصـــر الوساطة والتحكيم على منازعات العمل الجماعية فقط وبالتالي يخرج من نطاق اختصاصها المنازعات الفردية حيث يتم نظرها أمام القضاء العادي ممثلاً الدوائر العمالية بالمحاكم.

٢ – يجب أن يتفق الطرفان أو يرغب أحدهما على الأقل عرض النزاع على إنهـــاء الـــنزاع بالطرق الودية. ويعنى ذلك أنه لا يجوز لأي جهة إدارية أن

---

[١] أ.د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦١٢ – ٦١٣.

تعــرض منازعات العمل الجماعية على هيئات التسوية الودية لحلها كما لا يجوز لهذه الهيئات التدخل من تلقاء نفسها لفض هذه المنازعات.

٣ - بمجــرد التقدم بطلب التسوية الودية فإن الإجراءات القانونية يجب أن تــتحرك تلقائياً. ولا يجوز للطرفين اختصار الإجراءات عن طريق عرض الــنزاع علــى التحكيم مباشرة إذ يجب على هيئة التحكيم في هذه الحالة أن تقضى بعدم قبولها لفض المنازعة لرفعها بغير الطريق القانوني الصحيح[1].

ولاشــك أن اهــتمام المشــرع بإفراد أحكام خاصة لمنازعات العمل الجماعــية يــرجع لطبيعتها الخاصة التي تتطلب إيجاد حل سريع لها نظراً للخطــورة التي قد تترتب على استمرارها والتي قد تؤدى لاضطرابات تؤثر علــى استقرار المنشأة بل وتهدد أمن المجتمع كما قد تؤدى إلى تنظيم العمال للإضراب أو استخدام أصحاب الأعمال لسلاح الإغلاق وكلاهما يرتب أثار ضارة بالمصالح الفردية لطرفي علاقة العمل علاوة على الأضرار بالاقتصاد القومــي[2]. ولعــل مــا سبق يجعل من المفيد تحديد مدلول منازعات العمل الجماعية ووسائل حلها. وعلى هذا سينقسم هذا الباب إلى الفصول التالية:

الفصل الأول : مدلول منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثاني : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثالث : الوسائل غير السلمية لحل منازعات العمل الجماعية.

---

[1] تحكــيم القاهرة في المنازعة رقم ١٩٨٢/٢ في ١٩٨٢/٢/٢٢ حكم غير منشور - مشار إليه لدى د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٣ - هامش١.

[2] د/ خالفــي عبد الطيف : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس ١٩٨٧ - ص ٨ - د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٦.

الفصل الأول

مفهوم منازعات العمل الجماعية

الفصل الأول

مفهوم منازعات العمل الجماعية

يرى بعض الفقه أن المنازعة الجماعية هي ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية [1]. وينـتج مـن هـذا أنه لكي تكون المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون مـنازعة عمالـية من ناحية وأن تكون جماعية من ناحية أخرى. وقد أكدت المـادة ٩٣ من قانون العمل المصري السابق والمادة ١٦٨ من قانون العمل الجديد على هاتين الخاصتين ويلزم وجود شرطان لاعتبار المنازعة العمالية جماعية وهما :

١ - تعلق النزاع بمجموعة من العمال أي ارتباطها بالعمل.

٢ - تعلق المنازعة بالمصلحة الجماعية المشتركة للعمال أي كون المنازعة جماعية. وسنحاول إيضاح كل منهما من خلال المبحثين التاليين.

المبحث الأول : ارتباط المنازعة بالعمل.

المبحث الثاني : كون المنازعة جماعية.

---

[1] د/ إبراهـيم الدسـوقي أبـو الليل : المرجع السابق - ص ٩١ - ٩٢ - ويعرف الـبعض الآخر النزاع الجماعي بأنه ذلك النزاع الذي ينشب بين رب عمل أو منظمة تمـثل أصـحاب الأعمـال مـن جهة وبين مجموع عماله أو فريق منهم سواء كانوا منظميـن تنظـيماً نقابـيا أو مجـرد مجموعـة فعلية من جهة ثانية، حول الحقوق والامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو اتفاقا. د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٤٩.

المبحث الأول

ارتباط المنازعة بالعمل

المبحث الأول

ارتباط المنازعة بالعمل

لتكون المنازعة جماعية بالمعنى المقصود في قانون العمل فإن هذه المنازعة يجب أن ترتبط بالعمل نفسه أو بشروطه. ومثال ذلك أن يقرر صاحب مصنع نسيج التحول من الطريقة اليدوية إلى استخدام الميكنة في كافة مراحل الإنتاج ثم قرر بالتبعية لذلك فصل عدد كبير من العمال لعدم حاجته لهم أو لعدم قدرتهم على التعامل مع المعدات الحديثة. وقد تتعلق المنازعة بشروط العمل مثل مقدار الأجور أو مدة الأجازات أو فترات الراحة أو مكافأة نهاية الخدمة سواء كان مصدر هذه الشروط هو عقد العمل ذاته أو اللوائح الداخلية أو قانون العمل أو قرار هيئة التحكيم [١]. ولا يهم أيضا طبيعة العمل محل التعاقد سواء كان تجارياً أم صناعياً أم زراعياً وسواء كان يهدف لتحقيق الربح من عدمه[٢].

وإذا كانت المنازعات العمالية كما قلنا قد تتعلق بالعمل ذاته أو بشروطه فإن هناك خلافاً قد ثار في الفقه بخصوص المنازعات المتعلقة بالأجور حول ما إذا كانت منازعة جماعية تخضع للتسوية الودية أم تعتبر منازعات فردية تخضع لاتفاق الأطراف. وتذهب بعض هيئات التحكيم في هذا الصدد إلى اعتبار المنازعات الخاصة بالأجور منازعات فردية يجب أن تحل عن طريق اتفاق الأطراف وأنه لا يجوز لهيئة التحكيم تعديل ما اتفق عليه الطرفان بشأنها[٣]. وعلى خلاف الاتجاه السابق قررت هيئات تحكيم أخرى أحقيتها في نظر النزاع المتعلق بالأجور وسلطتها في تعديل الأجر لأن من حقها مراجعة

---

[١] د/السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦١٧.

[٢] د/أحمد سلامة : المرجع السابق – ص ١٣١.

[٣] تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/١/٣٠ – المجموعة الدائمة للأحكام العمالية (حسن الفكهاني وحسن شكري) – ص ٦.

طـريقة تحديـد الأجور للتأكد من عدالتها خاصة إذا كان تدني الأجر يعود لسـبب خـارج عن إرادة العامل كتهالك آلات الإنتاج أو سوء حالتها فعندئذ يجب رفع أجر العامل[١].

ومـن حيـث موقف الفقه من هذا الخلاف فإنه لم يكن أفضل حالاً من هيـئات التحكـيم حيث انقسم بين من يرى أن منازعات الأجور تخرج عن نطـاق اختصاص هيئات التحكيم[٢]، بينما رأى البعض الآخر أنها تدخل في صميم اختصاص هذه الهيئات على أساس أنها منازعات عمالية جماعية [٣]. ويؤسـس بعـض مؤيدو هذا الاتجاه رأيهم على عمومية نص المادة ٩٣ من قانون العمل المصري من حيث اعتبار كل منازعة تتعلق بالعمل أو بشروطه من قبيل المنازعات العمالية الجماعية ومن هذه المنازعات ما يخص الأجور حيث أنها تتعلق بأحد أهم شروط العمل. وبالتالي فإن من حق هيئات التحكيم تعديل ما اتفق عليه الطرفان بخصوص الأجر طالما وجد ما يبرر ذلك كتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية[٤].

ولاعتـبار المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون قائمة بين طرفي علاقة العمـل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى. وعلى ذلك فإذا كانت المنازعة قائمة بين العمال بعضهم البعض أو بين العمال ونقابتهم العمالية أو بين العمال وهيئة التأمينات الاجتماعية فإنها تعد منازعات فردية يختص بنظرها القضاء العادي[٥].

---

[١] تحكـيم القاهرة في ١٩٥٣/٢/١٩ - المجموعة الدائمة - ص ٢٣٢ - وفي نفس الاتجاه انظر تحكيم القاهرة في ١٩٨٠/٦/١١ وفي ١٩٨٠/١١/٢٤ وفي ١٩٨٣/٢/٩ وهي أحكام غير منشورة ومشار إليها لدى الدكتور/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٩ هامش ٢.

[٢] انظر على سبيل المثال: د/أكثم الخولي : دروس في قانون العمل - ١٩٥٧ - ص ١٠٠.

[٣] انظـر علـى سـبيل المـثال أيضا : د/محمد على عمران : شرح قانون العمل والتأميـنات الاجتماعية - ١٩٧٠ - ص ٣٢٠ - فكرى فهيم : التوفيق والتحكيم في منازعات العمل - ١٩٥٧ - ص ١٣ - د/أحمد سلامه : المرجع السابق - ص ١٣٣ - د/إبراهيم الدسوقى أبو الليل : المرجع السابق - ص٩٣.

[٤] د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٢٠ وهامش ٢.

[٥] في ذات المعنى - نقض مدني في ١١ يناير ١٩٨١ - الهوارى - الجزء الرابع - ص ١٥٧.

المبحث الثانى

كون المنازعة جماعية

المبحث الثاني

كون المنازعة جماعية

ليست كل منازعة تقع بين العمال وصاحب العمل تعد من قبيل المنازعات الجماعية. وعلى ذلك فلا يشترط أن تكون كل منازعه تتعلق بالعمل أو بشروطه من منازعات العمل الجماعية بل يلزم بجانب ذلك أن تخص هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعا أو لعدد كبير منهم. وبصفة عامة فإن التشريعات المقارنة تتطلب لاعتبار المنازعة جماعية توافر عنصر شكلي يتعلق بصفة أطراف المنازعة وعنصر آخر موضوعي يتعلق بمحل المنازعة أو موضوعها[1].

ومن جانبه فإن القانون المصري قد اكتفى بالمعيار الشكلي فقط. وبخصوص صفة الطرف الممثل للعمال فإنه لا يشترط أن يكون نقابة عمالية بل يكفى أن يكون جميع العمال أو عدد كبير منهم هم الطرف الممثل للعمال في المنازعة[2]. وإذا كان طرف المنازعة هم جميع العمال في مواجهة صاحب العمل فإن الأمر هنا لا يثير الشك حول كون المنازعة جماعية. على أن الصعوبة تدق عندما يكون طرف المنازعة هم «فريق» من العمال فهل المقصود بلفظ فريق أغلبية عمال المنشأة أو أغلبية القسم الذي يتعلق به النزاع أم يكفى لتحقق جماعية المنازعة أن يكون طرفها عدد هام ومؤثر من العمال حتى ولو لم يصل إلى الأغلبية.

اختلف الفقه في هذا الصدد حيث ذهب البعض إلى أن كلمة فريق تعني ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة أو على الأقل

---

[1] لمزيد من التفاصيل راجع : د/السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٢٣ وما بعدها – د/خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص ٢٦ وما بعدها.

[2] د/إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق – ص ٩٢ – د/السيد عيد نايل: المرجع السابق – ص ٦٣٣.

أغلبيـــة عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة [١].
ويؤســـس هـــذا الجانب رأيه على أساس القياس على ما يتم بشأن إجراءات التســـوية الودية حيث يلزم حال كون العمال لا ينتمون لنقابة عمالية أن يتم التوقيع على طلب التسوية الودية من أغلبية العمال.

علـــى أن الاتجـــاه الراجح في الفقه يرى أن المقصود بكلمة فريق أن يكـــون طـــرفا في المنازعة العمالية عدد هام من العمال حتى ولو لم تتوافر صـــفة الأغلبية. ويكفى عندئذ أن يصل عدد العمال حداً يخشى معه من عدم اســـتمرار العمل في المشروع بانتظام[٢]. ويؤيد هذا الجانب رأيه على أساس أنـــه لا يمكـــن القـــياس على ما يجرى بشأن تقديم طلب التسوية الودية لأن الأغلبية تكون مطلوبة عند تقديمه لضمان جديه الطلب. أما تقرير مدى كفاية عـــدد العمال لاعتبار المنازعة جماعية من عدمه فهي مسألة تخضع لتقدير هيئة التحكيم أو التسوية الودية[٣].

وتجـــدر الإشـــارة إلى أنه إذا حدث تزامن بين العديد من المنازعات الفـــردية كما لو قامت نزاعات في ذات الوقت بين أغلبية عمال القسم ولكن كـــان ســـبب كـــل مـــنهما يختلف عن الأخر بحيث لا يتعلق موضوع هذه المـــنازعات بمصلحة جماعية مشتركة للعمال جميعاً أو لفريق منهم[٤]. على أن المـــنازعة قد تخص عامل واحد ولكن الفصل فيها يقرر مبدأ يؤثر على

---

[١] د/أحمـــد ســـلامه : المرجع السابق – ص ١٣٦ – د/محمد حلمي مراد: المرجع السابق – ص ٦٣٤.
[٢] د/علـــي العـــريف : شرح قانون العمل – ١٩٥٤ – رقم ١٦٤ – في ذات المعنى المستشـــار/أحمد شوقي المليجى : الوسيط في التشريعات العمالية – ط ١٩٨٠ –ص ٣٤٢ – د/خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص ٢٦.
[٣] د/محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق – ص ٨٢٨ – المستشار/عدلي خليل : التعليق على قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ – ط١ لسنة ١٩٨٢ – ص ٢٥٣ – د/فتحـــي عبد الرحيم : مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – ص ٤٢٩ – فـــي ذات المعـــنى – نقض مدني ١٤ إبريل ١٩٧٣ – مجموعة الهوارى – الجزء الأول – ص ٣٤٠.
[٤] د/إبراهـــيم الدســـوقي أبـــو الليل : المرجع السابق – ص ٩٢ – د/السيد عيد نايل المرجع السابق – ص ٦٣٤.

المصـــلحة المشـــتركة لمجموع العمال أو لعدد هام منهم فهل تعتبر مثل هذه المنازعة جماعية أم فردية؟.

يذهب جانب من الفقه بخصوص هذا التساؤل إلى أن هذه المنازعات تعد فردية وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاص هيئات التحكيم. ويرى أنصار هذا الجانب أن هذا القول يحقق رغبة المشرع في عدم توسيع اختصاص هيئات التسوية الودية بهدف التخفيف عنها[1].

علـــى أنـــنا نؤيد اتجاها آخر [2] يؤكد على أن مثل هذا النزاع يعد نزاعا جماعياً يؤثر على مصلحة مشتركة لمجموع العاملين أو لعدد كبير منهم حيث أن مجمـــوع العمـــال هـــنا يعتبروا طرفاً في المنازعة بصفة ضمنيه لكون المـــنازعة تمـــثل تهديداً لهم. ومثال ذلك إذا قامت منشأة بفصل عامل بسبب عضـــويته في نقابة أو بسبب كونه يعتنق الدين الإسلامي أو المسيحي مثلاً. فالفصـــل فـــي مـــثل هـــذا النزاع قد يقرر مبدأ يهدر حقاً لجميع العمال أو معظمهم.

التمييز بين المنازعات القانونية والمنازعات الاقتصادية وأثره :

المـــنازعات الجماعـــية قـــد تكون ذات طبيعة اقتصادية وأخرى ذات طبيعة قانونية. وللتمييز بين المنازعات الاقتصادية ونظيرتها القانونية يذهب بعـــض الفقـــه[3] إلـــى أن النزاع يكون ذا طبيعة قانونية إذا تعلق بتطبيق أو بتفســـير القـــانون أو اللائحة أو تفسير حكم قضائي. ويكون النزاع الجماعي اقتصـــاديا إذا كـــان يتعلق بأمور تخرج عما سبق كما لو كان محله مطالبه

---

[1] د/علـــي العريف : المرجع السابق – ص ٢٨٧ – د/أكثم الخولي : المرجع السابق – ص ٩٨ وانظر فتوى مجلس الدولة التي تؤيد هذا الاتجاه والمشار إليها لدى د/أحمد سلامه : المرجع السابق – ص ١٣٧.

[2] د/محمـــود جمال الدين زكي : المرجع السابق – ص ٨٢٩ – د/محمد عبد الخالق عمر: المرجع السابق – ص ٦٧٦ – د/السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٣٧. فكـــرى فهـــيم : المرجع السابق – ص ١٦ – أحمد حسين: علاقات العمل بين أحكام التشـــريع وقـــرارات التحكـــيم – ١٩٥٨ – ص ٢٠٦ وما بعدها – د/أحمد سلامه : المرجع السابق – ص ١٣٧.

[3] د/محمد حلمي مراد : المرجع السابق – ص ٦٦٤.

العـــامل بحقوق أو مزايا أكثر مما يقرره نص القانون. وهذا القول في الواقع تعـوزه الدقة لأنه يجعل المنازعات المتعلقة بالعقد من المنازعات اقتصادية رغـم أنهـا ذات طبـيعة قانونية لكون العقد هو قانون الطرفين وشريعتهم وبالتالـي فـإن المنازعات التي تتعلق بتفسير أو بتطبيق العقد تعد منازعات قانونية لكونها تتعلق بتطبيق القواعد القانونية[1].

ويـرى جانب آخر من الفقه [2] أن النزاع يكون قانونياً إذا تعلق بحق معين يجد مصدرة في القانون أو اتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الفردي. وعلـى ذلـك فإن المنازعة الجماعية الاقتصادية هي تلك المنازعة التي لم تفصل فيها قاعدة قانونية ومثالها ما يتعلق بالأجور أو بالامتيازات الاجتماعية إذا قـام نـزاع بشـأن المطالـبة بزيادتها. ويعنى ذلك أن النزاع الجماعي الاقتصـادي يهدف إلى تغيير الوضع القانوني القائم وبالتالي فإن سلطة هيئة التسـوية الوديـة أو التحكيم تكون واسعة ويمكنها الاستناد لقواعد أو لمبادئ العدالة بجانب إعمال القواعد القانونية. وتأخذ الهيئة الانضمام اعتبارها أيضا عـند الفصل الانضمام هذا النزاع الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلة لتحديد ما إذا كانت مطالب العمال عادله ومبررة من عدمه.

والواقـع أن التمييز بين المنازعات الاقتصادية والقانونية قد يبدو قليل الأهمـية فـي ظل القانون المصري الذي يجعل الاختصاص بنظرهما معاً لهيـئات التسـوية الودية. على أن هذه التفرقة تحتل أهمية كبيرة فيما يتعلق بتحديد سلطات الهيئة أو الجهة المختصة بنظر النزاع، حيث تكون الهيئة التي تنظر المنازعات القانونية مقيدة بقواعد القانون فقط. أما إذا كنا بصدد منازعة اقتصـادية فـإن الهيـئة التـي تقوم بفضها تتمتع بسلطات واسعة إذ يمكنها الاستعانة بالعرف وبمبادئ العدالة وبمبادئ الشريعة الإسلامية [3].

---

[1] د/أحمـد سلامه : المرجع السابق – ص ١٣٣ – وانظر مؤلفنا – محاضرات في علاقـات العمـل الجماعية – ألقيت على طلبة الفرقة الثالثة بحقوق طنطا – الطبعة الأولى ٢٠٠٠ – ٢٠٠١ – ص ١٠٦ – ١٠٧.

[2] د/خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص٦١.

[3] د/محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق – ص ٨٣٧.

الفصل الثانى

الوسائل السلمية لفض المنازعات العمل الجماعية

الفصل الثاني

الوسائل السلمية لفض منازعات العمل الجماعية

لا غـــرو أن اتـــباع أطراف منازعة العمل الجماعية للوسائل السلمية لفضـــها يحقـــق صـــالح الطرفين والمجتمع. فلا شك أن هذه الطرق السلمية تضمن وجود واستمرار التفاهم والثقة بين طرفي علاقة العمل وهو ما يحقق السلام الاجتماعي في المنشأة فيزداد الإنتاج كماً وكيفاً وهو ما يحقق مصالح الكافـــة. وقد اهتم المشرع بالتنظيم القانوني للوسائل السلمية لفض منازعات العمل الجماعية والتي تتمثل في المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم وهو ما سنتناوله من خلال المباحث التالية.

المبحث الأول : المفاوضة الجماعية .

المبحث الثاني : الوساطة

المبحث الثالث : التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

المبحث الأول
المفاوضة الجماعية

ذكـــرنا آنفـــا أن التسوية الودية تعني حل المنازعة العمالية الجماعية بطـــريقة ودية سواء بالتفاوض المباشر دون وساطة من أي جهة أو بالتوفيق بيـــنهما عـــن طريق تدخل جهة وسيطة لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع. فالوســـاطة إذا تهـــدف إلى الـــتقريب بين وجهات النظر المتعارضة لطرفي المـــنازعة الجماعيـــة [1] وبالـــتالي فهي تتطلب تدخل طرف محايد لديه من الخبرة والاستقلال ما يمكنه من حل النزاع.

المطلب الأول
شروط المفاوض

تحـــتاج المفاوضـــة عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوض سواء كان يمثل العمال أو صـــاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوض وتدريبه وإمداده بالبيانات و المعـــلومات اللازمة في الوقت الملائم. وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شـــروط في المفاوض حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثله وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

---

[1] د/إبـــراهيم الدســـوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٧ - د/السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٣٨ - د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٩.

الفرع الأول

شروط المفاوض الممثل لصاحب العمل

قد يباشر صاحب العمل المفاوضة بنفسه ولكنه عادة يستعين ببعض المفاوضين الذي يتمتعون بخبرة في مجال الموضوعات محل التفاوض. وقد يقوم الاتحاد الذي يمثل أصحاب الأعمال بالتفاوض عنهم وقد يكلف صاحب العمل شخصاً يتولى التفاوض نيابة عنه، وفي هذه الحالة يجب أن تتوافر في هذا الشخص الشروط التالية لكي يمثل صاحب العمل :

الشرط الأول : أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض خاصــة إذا كــان صاحب العمل ناقص الأهلية [1]: ويعد شرط الأهلية شرط ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضة الجماعية. و يعني ذلك أنه إذا فقد المفــاوض أهليــته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلاً منه.

الشرط الأول: أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية :

إذا لــم يحضــر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضاً من جانب صاحب العمل وان يقدم للطــرف الآخر في المفاوضة ما يؤكد ذلك كتقديم توكيل يدل على ذلك. وإذا كانــت منظمات أصحاب العمال هي التي تقوم بالتفاوض فإنها تستمد نيابتها عــنهم من القانون [2]. ويجب أن يكون التفويض الصادر من جانب صاحب العمل واضح الدلالة على حق هذا المفاوض في إجراء المفاوضة وتوقيع ما قــد تســفر عــنه من اتفاقات بحيث تكون ملزمة الصاحب العمل. وإذا كان

---

(1) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – صـــ ٥٥٧.

(2) راجـــع الفقرة الثانية من المادة ١٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي تنص علــى أنــه " وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثليــن عن النقابة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق".

أصحاب العمال لا ينتمون لاتحاد أو تنظيم يمثلهم في المفاوضات فإنه يمكنهم فـــي هذه الحالة تكوين فريق تفاوض بحيث يقوم من لم يحضر منهم بتوكيل من حضر في التفاوض وعندئذ يكون المفاوض أصيلاً عن نفسه ووكيلاً عن زميله الذي لم يحضر التفاوض[1].

الفرع الثاني

شروط المفاوض الممثل للعمال

يلــزم لصحة التفاوض صحيحاً وسريان الاتفاقات الناتجة عنه في حق العمال و إلزامها لهم تتوافر عدة شروط في المفاوض الذي يمثلهم و يجب أن تظــل تلك الشروط متحققة حتى انتهاء التفاوض. وقبل أن نشرع في عرض هــذه الشــروط يجــب أن نشــير إلى أن هناك شرطاً بديهياً وهو أن يكون المفاوض ممثلاً للعمال.

فــإذا كــان العمال أعضاء في النقابة العمالية التي تمثل مهنتهم فإن المفــاوض يجــب أن يكون من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة أو عضو بمجلس إدارة الاتحاد العام أو عضواً في النقابة العامة الفرعية وذلك بحسب مستوى المفاوضة.

الشرط الأول : أن يكون المفاوض كامل الأهلية:

كمــا أسلفنا القول بشأن المفاوض الذي يمثل صاحب العمل فإن نظيره الــذي يمــثل العمــال يجــب أن يكون كامل الأهلية حتى يكون على وعي بموضــوع المفاوضة ويكون قادراً على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية المفاوضة. وإذا كان التنظيم النقابي هو الــذي سيخوض المفاوضات ممثلاً للعمال فإن شرط الأهلية يعد متوافراً لأن مــن يدخــل ضــمن أعضاء مجلس إدارة التنظيم النقابي يكون بداهة كامل

---

[1] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة : صـــ ٢٣٦.

الأهلــية. ويعد شرط الأهلية شرطاً لبدء المفاوضات و يجب أن يستمر حتى نهايتها. فإذا فقد ممثل العمال أهليته أثناء المفاوضات وجب إحلال ممثل آخر كامل الأهلية محله.

الشرط الثاني: ألا يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صاحب العمل:

إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال. ويرجع ذلــك إلــى أن مثل هؤلاء العمال سوف تتنازعهم الرغبة في تحقيق مصالح العمــال و صـــاحب العمــل في ذات الوقت وهو أمر صعب المنال لأن كل طــرف يطــرح الحــد الأقصــى من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء الــتفاوض. ولا شــك أنة لا يمكن لمن يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صـــاحب العمــل أن يســعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صـــاحب العمل. ولا يجب أن نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في اختصاصاته قد تكون إبعاد هؤلاء المفاوضين عن القاعدة العمالية ومحاولــة شــغلهم عن حماية مصالح زملائهم. وعلى ذلك فانه إذا لك يكن هــناك مفــر من إشراك عامل مفوض من صاحب العمل فإن هذا المفاوض يجــب أن يــتخلى عن كافة السلطات التي فوضه فيها صاحب العمل وذلك طوال فترة المفاوضات حتى لا تكون هناك أية ضغوط على هذا المفاوض.

الشرط الثالث: أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية:

لا يكفــي أن يكــون المفــاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابــي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضــاً فــي المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو العمال. ويجــب أن يكون هذا التفويض مكتوباً ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذا لا يشــترط أن تكون هذه الكتابة رسمية. " والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضــم هــذه التفويضــات إلى ملفات المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك يمكن

تقديمهـــا عند بداية المفاوضة كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضة إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضة، على أن تتوافر الدلائل التـــي تؤكد أن هؤلاء المفاوضين يتمتعون بصلاحية الاشتراك في المفاوضة كممثلين للعمال" [1].

وإذا كـــان العمــــال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالـــية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضـــين عـــن العمــــال فـــي الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل التفاوض.

المطلب الثاني

ضمانات نجاح المفاوضة ونتائجها

كفـــل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعض الضمانات اللازمة لنجاح المفاوضة الجماعية وهي في معظمها التزامات على المنظمات النقابية العمالية وعلى صاحب العمل. كما حدد المشرع نتائج المفاوضة أيضاً وهو ما نبينه بايجاز فيما يلي:

الفرع الأول

ضمانات نجاح المفاوضة الجماعية

تتمـــثل الضمانات التشريعية لنجاح المفاوضة الجماعية فيما نصت عليه المادتين ١٤٩ و ١٥٠ من قانون العمل الجديد :

١- فالمـــادة ١٤٩ تلـــزم صاحب العمل بأن يقدم كافة البيانات والمعلومات الخاصة بمنشأته والتي يطلبها ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية. وفـــي المقابل يلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال وكذا النقابات العمالية بتقديم

---

[1] د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة – ص٢٣٧.

كل ما هو ضروري لضمان حسن سير المفاوضة. وعلى ذلك يلتزم الاتحاد والنقابات بتقديم كافة المعلومات والبيانات اللازمة لنجاح التفاوض خاصة ما يتعلق منها بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة التي يعمل بها أطراف المفاوضة. على أنه يلزم لإجبار الأطراف على تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة أن تكون هذه المعلومات والبيانات جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات.

٢-ومن جانبها فان المادة ١٥٠ قد فرضت التزاماً على صاحب العمل بعدم إصدار أي قرار أو اتخاذ أي إجراء يتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ما لم تكن هناك حالة ضرورة استدعت ذلك. وفي هذه الحالة يكون القرار مؤقتاً ويزول بزوال حالة الضرورة.

٣- و إذا كانت المادة ١٩٣ [١] من ذات القانون تفرض على العمال التزام بعدم إعلان الإضراب أو ممارسته خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم فإننا نرى أن حكمه هذا الحظر تقتضي تعميمه ليشمل مرحلة المفاوضة الجماعية أيضاً.

الفرع الثاني
نتائج المفاوضة الجماعية

الواقع أن نتائج المفاوضة لا تخرج عن فرضين: **الأول** وهو نجاح المفاوضة وبالتالي إنهاء النزاع القائم أو إبرام اتفاقية عمل جماعية أو أي اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض. وقد استلزمت المادة ١٥١ من قانون العمل الجديد تدوين هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقاً للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية. ويتمثل الفرض الثاني في فشل المفاوضين في

---

[١] تنص هذه المادة على أنه " يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم" .

التوصـــل إلـــى اتفاق وعندئذ يجوز لكل طرف منهما اللجوء لمديرية القوى العاملة المختصة لكي تعاونهم للوصول لاتفاق وتحاول التوفيق بينهما.

وتقضـــي المادة ١٧٠ من ذات القانون بأنه إذا لم تنجح المفاوضة في إنهـــاء الـــنزاع الجماعي خلال ٣٠ يوماً من تاريخ بدئها كان لأحد الطرفين التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة. وبنظرة متأنـــية لـــنص المـــادة المذكورة نجد أنها تستخدم عبارة " جاز للطرفين أو لأحدهمـــا أو مـــن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة". و يوحي لفظ "جاز" بأن الطرفان يمكنهما التوقف عند حد المفاوضة الجماعية وأن طلبهما للوساطة يعد اختيارياً. والواقع أنه يجب أن يكـــون اســـتكمال الطـــرق السلمية إلزامياً وتلقائياً بحيث ينتقل الأطراف من المفاوضة إلى الوساطة ثم إلى التحكيم بصورة تلقائية في حالة فشل المرحلة السابقة في إنهاء النزاع.

المبحث الثانى

الوساطة

المبحث الثاني

الوساطة

كانـــت الوساطة في قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تتم بين طرفي علاقة العمل عن طريق الجهة الإدارية وهي القوى العاملة وكانت هناك لجان محلية على مستوى المحافظات ثم مجلس مركزي بوزارة القوى العاملة يشمل اختصاصه كل إقليم الدولة. وقد استبدل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لســـنة ٢٠٠٣ وســـاطة الجهة الإدارية بوسيط منفرد تتوافر فيه شروط ومؤهـــلات تمكـــنه من حل النزع بين الطرفين. ويتم إعداد قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة بعد التشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمـــال والمـــنظمات التي تمثل أصحاب الأعمال. وسنحاول فيما يلي بيان شروط الوسيط ونطاق الوساطة وما يجب أن يتبعه الوسيط من إجراءات.

المطلب الأول

شروط الوسيط

تولـــت المادة ١٧٢ من القانون الجديد بيان شروط الوسيط و التى تلزم لقيده في قائمة الوسطاء وهذه الشروط هي:

الشـــرط الأول : أن يكـــون ذا خبرة في موضوع النزاع : ويعد استلزام هذا الشـــرط منطقياً حتى يستطيع الوسيط أن يساعد أطراف المنازعة الجماعية علـــى حلهـــا. **الشرط الثاني : ألا يكون له مصلحة في النزاع :** والواقع أن حـــياد الوسيط ونزاهته تجعل من هذا الشرط أمراً لازماً. فالوسيط كالقاضي يجـــب أن يكون منزهاً عن الهوى والغرض وهو ما يعني ضرورة ألا يكون لـــه أي مصـــلحة فـــي النزاع وإلا فإنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع.

الشـــرط الثالث: ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته : وحكمه هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الـــرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه و سيكون متأثراً بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعياً،

المطلب الثانى

نفقات الوساطة ومدتها

فيما يتعلق بنفقات الوساطة تقضي الفقرة الأخيرة من المادة ١٧٢ من قانون العمل الجديد بأن الجهة الإدارية (مديرية القوى العاملة المختصة) هي التـــي تـــتولى تحديد الطرف الذي يتحمل نفقات الوساطة. والواقع أن الجهة الإداريـــة تراعي في ذلك موقف كل طرف أثناء المفاوضة الجماعية بحيث يكون منطقياً إلزام الطرف المتعسف في التفاوض بتحمل نفقات الوساطة. أما إذا كـــان عـــدم نجاح المفاوضة يرجع للطرفين فإنه يمكن تقسيم هذه النفقات عليهما. أما فيما يتعلق بالمدة التي يجب أن ينهي الوسيط خلالها مهمته فإنه الجهة الإدارية التي تختار الوسيط هى التي تحددها بما لا يتجاوز ٤٥ يوماً. ويعنـــي ذلك أن المشرع لم يضع حدا أدنى لهذه المدة في حين وضع لها حدا أقصى وهو خمسة وأربعون يوماً.

المطلب الثالث

نطاق الوساطة

إذا كانـــت الوساطة تصلح بصفة عامة لإنهاء كافة منازعات العمل الجماعـــية فـــإن المشـــرع قـــد استثنى منها بعض المنازعات و يرجع هذا الاســـتثناء لرغبة أطراف النزاع. وقد أوضحت المادة ١٨١ من قانون العمل الجديـــد هـــذا الاســـتثناء حيث نصت على أنة " لأي من طرفي النزاع في

المنشــآت الإســتراتيجية والحــيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون[1] – عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة – أن يطلب من الجهــة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلــى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم".

ويتبين من هذا النص أن المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية تتمتع بوضع خاص حيث يمكن الانتقال من مرحلة المفاوضة الجماعية إلى مرحلة التحكيم مباشرة دون المرور بمرحلة الوساطة. ونحن نعتقد أن علة ذلك هي الرغبة في إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن نظرا لطبيعة هذه المنشات. وحيث أن نتائج المفاوضات والوساطة ليست ملزمة للأطراف كان طبيعياً اللجوء سريعاً للتحكــيم حتى يصدر قرار سريع وملزم. ويجب أن تقوم هيئة التحكيم بنظر هذا النزاع بصورة عاجلة بما يتناسب وخطورة المنشأة التي يرتبط بها النزاع وما يترتب على توقف العمل بها من مخاطر جسيمة. وفي اعتقادنا أن قرار الوسيط لو كان ملزماً كما ننادي لما كان هناك مبرر لهذا الاستثناء من نطاق الوســاطة خاصــة وأن الوســيط يكون ذا خبرة بموضوع النزاع وطبيعته ومخاطرة أكثر من غيره.

وقــد وضع المشرع معيار واضحاً لتحديد المنشآت التي يمكن استثناء المــنازعات المــتعلقة بها من نطاق الوساطة وهي المنشآت الإستراتيجية أو الحــيوية التــي يترتب على إضراب عمالها أو توقفهم عن العمل لأي سبب الإضــرار بالأمــن القومي للبلاد أو الإخلال بالخدمات الأساسية التي تقدمها

[1] تــنص المادة ١٩٤ من قانون العمل الجديد على أن " يحظر الإضراب أو الدعوة إلــيه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

هـذه المنشآت للجمهور كمرافق المياه والكهرباء والنقل والاتصالات خاصة فـي بعض الأوقات كالأعياد أو الامتحانات. وقد أحسن المشرع صنعاً حين قـرر في عجز المادة ١٩٤ على أن هناك قرار يجب أن يصدر عن رئيس مجلـس الـوزراء لـتحديد هذا النوع من المنشآت لأن خروجها من نطاق الوسـاطة يجب أن ينظر إليه على أنه استثناء فلا يقاس عليه ولا نتوسع في تفسـيره خاصـة وأن التحكـيم الذي يطبق على هذا النوع من المنشآت هو التحكيم الخاص وليس الإجباري.

والواقـع أن المنشآت التي يصدق عليها وصف الحيوية والإستراتيجية حالياً مملوكة للدولة ونخشى أن يكون هذا النص توطئه لخصخصتها وهو ما لا نوافـق عليه خاصة في المرحلة الحالية بسبب المخاطر والمخططات التي تـتعرض لها الأمة العربية والإسلامية على كافة المستويات وهو ما يستلزم احتفاظ الدولة بكافة المنشآت الحيوية والإستراتيجية تجنباً لأي تدخل خارجي أو محاولة لإثارة القلاقل عن طري التحكم في هذا النوع من المنشأة.

المطلب الرابع
إجراءات الوساطة ونتائجها

الفرع الأول
إجراءات الوساطة

تـبدأ مرحلة الوساطة في أعقاب فشل المفاوضة الجماعية في إنهاء الـنزاع الجماعي حيث يقوم أطراف النزاع باختيار الوسيط من بين القائمة الخاصـة بالوسـطاء وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة. وإذا كـان الوسـيط الـذي وقـع عليه اختيار الأطراف يفتقد لأحد الشروط المنصوص عليها في المادة ١٧٢ أو انقضت مدة ثمانية أيام من تاريخ تقديم

طلـــب الوســـاطة دون أن يختار الطرفان وسيطاً فإن مديرية القوى العاملة المختصة هي التي تقوم باختيار الوسيط وإخطاره بذلك. ومنذ إخطار الوسيط بالمهمـــة التي اختير لها تبدأ مرحلة الوساطة ولذلك يجب أن يرفق بالإخطار جميع الأوراق المتعلقة بالنزاع المعروض عليه. وقد يستدعى الأمر استعانة الوسيط ببعض ذوي الخبرة حتى يمكنه إنجاز مهمته بنجاح وقد أجازت المادة ١٧٤ ذلك. ويحق للوسيط سماع أقوال أيا من طرفي النزاع أو الإطلاع على المســـتندات التـــي يـــراها ضـــرورية لتكوين عقيدته واستكمال رؤيته حول موضـــوع الـــنزاع. وله في سبيل ذلك أيضاً أن يطلب ما يلزم من بيانات أو معلومـــة تساعده على إنجاز مهمته. وفيما يتعلق بطبيعة دور الوسيط فإنه لا يعدو أن يكون محاولة التقريب بين وجهات نظر الطرفين فإذا لم يتمكن من ذلك فانه يقدم لهما ما يراه ملائماً من توصيات لإنهاء النزاع.

الفرع الثاني
نتائج الوساطة

قـــد يـــنجح الوسيط في مهمته ويقوم بإنهاء النزاع بين الطرفين في حالة قبولهما لما قدمه من توصيات و عندئذ يجب أن يقوم الوسيط بإثبات ما قـــبله الأطـــراف من توصيات وما لم يقبلوه وسبب الرفض. ويجب أن يوقع الطـــرفان والوسيط على الاتفاقية التي توصلوا إليها في سبيل إنهاء النزاع. وحيـــث أن الوســـيط لا يصـــدر قـــراراً ملزماً بل مجرد توصيات فإنه من المتصـــور رفـــض الطرفان أو أحدهما لهذه التوصيات وفي هذه الحالة فإنه يلزم أن يكون هذا الرفض مسبباً.

و يجـــوز للوسيط أن يعطي الطرف الرافض مهلة أقصاها ثلاثة أيام لإعادة النظر في موقفه و قبول التوصيات. وفي نهاية المهلة المحددة للوسيط تســـتلزم المادة ١٧٨ من قانون العمل الجديد أن يقدم خلال أسبوع من انتهاء

المهلة التي تمنح للطرف الرافض (٣ أيام) تقريراً إلى مديرية القوى العاملة المختصـــة. ويجب أن يحتوي هذا التقرير على ملخص لموضوع النزاع وما قدمـــه الوسيط من توصيات وسبب ذلك وكذا بيان ما قبله الأطراف منها وما تم رفضه وأسباب الرفض. وإذا تحقق هذا الفرض الثاني و أخفق الوسيط في إنهـــاء المنازعة فإنه يتم الانتقال للوسيلة السلمية التالية وهي التحكيم وهو ما سنتناوله بالبيان في المبحث القادم.

المبحث الثالث

التحكيم فى منازعات العمل الجماعية

المبحث الثالث

التحكيم في منازعات العمل الجماعية

يمـــثل التحكـــيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوســـائل السلمية ولذلك جعل المشرع قرار هيئة التحكيم ملزماً وهو بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف. والتحكيم بصفة عامة هو نوع من القضاء الخـــاص الـــذي يتم معه استبعاد ولاية القضاء العادي إذ يتم اللجوء لمحكم يخـــتاره الأطـــراف بموجب اتفاق خاص. ويعني ما سبق أن اللجوء للتحكيم الخـــاص يحـــتاج لوجود اتفاق بين الأطراف في حين أن اللجوء للقضاء لا يحـــتاج لمـــثل هذا الاتفاق لأن التقاضي حق مكفول دستورياً. وتأخذ بعض التشـــريعات كالقـــانون الفرنسي بفكرة ترك حرية اختيار المحكم للأطراف شريطة أن تتوافر فيه الشروط التي حددها المشرع.

وقد تبنى قانون العمل الجديد ذات الفكرة حيث تقرر المادة ١٩١/١ منه أنـــه إذا رفض الطرفان أو أحدهما قرار الوسيط فإنه يمكن للأطراف – فيما عـــدا المنازعات الخاصة بالمنشآت الإستراتيجية والحيوية – اللجوء للتحكيم الخـــاص. وفـــي هـــذه الحالـــة يجب على الطرفان تحديد موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي يجب أن يتبعها المحكم وعدد المحكمين على أن يكـــون عددهم وتراً حتى تتوافر الأغلبية المطلوبة لاتخاذ القرار اللازم لفض الـــنزاع. ويجب أن تحدد كل هذه الأمور في وثيقة التحكيم. وفيما عدا الحالة الســـابقة فإن التحكيم في منازعات العمل الجماعية يكون من اختصاص هيئة التحكـــيم المنصوص عليها في المادة ١٨٢ من قانون العمل الجديد. وأيا كان نـــوع التحكـــيم الذي يلجأ إليه الأطراف فإن اللجوء للتحكيم يحقق عدة فوائد نظـــراً لمـــا يتسم به من سهولة إجرائية وتوفير وقت وجهد الأطراف وكذا تجنـــب الـــنفقات والخســـائر التي يتكبدها الطرفان في حالة اللجوء لوسائل

أخرى. وبجانب ما سبق فإن منازعات العمل الجماعية تحتاج لخبرات فنية لا تتوافر لدى القضاء العادي بتشكيلة التقليدي [1].

المطلب الأول
تشكيل هيئة التحكيم و اختصاصاتها

الفرع الأول
تشكيل هيئة التحكيم

تولت المادة ١٨٢ من قانون العمل الجديد بيان تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية وهو على النحو التالي:

١-إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة استئناف في بداية كل عام قضائي أي في بداية أكتوبر من كل عام. ومن حيث الاختصاص المكاني فإن الدائرة المختصة هي التي يقع في نطاق اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأه التي يتعلق بها النزاع. ويكون رئيس هذه الدائرة هو رئيس هيئة التحكيم والذي يرجح رأيه أحد الجانبين عند انقسام أعضاء الهيئة حول القرار اللازم.

٢-محكم عن صاحب العمل: وبطبيعة الحالة فإن صاحب العمل سوف يختار محكماً يتمتع بالكفاءة التي تضمن حماية مصالح صاحب العمل. وحرصاً على وقت الهيئة وتمكيناً لها من سرعة فض النزاع يجب تعيين محكم احتياطي يحل محل هذا المحكم الأصلي عند غيابه لأي سبب.

---

[1] د/ أكثم الخولي : المرجع السابق – صـ ١٠٧ – د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل. المرجع السابق – صـ ١٠٩ – المستشار / عدلي خليل : المرجع السابق – صـ ٢٦٢.

٣-محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة التي تمثل العمال أطراف النزاع ويجب أن يعين التنظيم النقابي محكماً احتياطياً أيضاً له لذات الحكمة التي ذكرناها بشأن المحكم الاحتياطي لصاحب العمل.

٤-محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص[١] ويقصد بالوزارة المختصة هنا وزارة القوى العاملة. ويجب أيضاً أن تختار هذه الوزارة محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند اللزوم.

وقد يتخوف البعض من مشاركة المحكمون الثلاثة السابق ذكرهم في تشكيل هيئة التحكيم على أساس أنهم ليسوا من القضاة ولا تتوافر فيهم النزاهة والحيدة اللازمة في القاضي. وقد ردت المادة ١٨٥ من قانون العمل الجديد على هذا الاعتراض حيث نصت على أن " يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق. ولا شك أن أثر إغفال أداء هذا اليمين من جانب المحكمون الثلاثة أمام رئيس الدائرة هو بطلان قرار التحكيم الذي يصدر عن الهيئة. ويرجع هذا البطلان إلى أن هؤلاء المحكمون يؤدون عملهم ضمن هيئة قضائية ويؤدون عملهم كالقضاة ويدخلون في التشكيل القانوني الإلزامي للهيئة ولذلك وجب أدائهما اليمين أمام رئيسها قبل مباشرة عملهما[٢].

وفيما يتعلق بعدد هيئات التحكيم فإن المادة ٢/١٩٠ من ذات القانون تقرر أن هذا العدد يتم تحديده بموجب بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. ويتضمن القرار الذي يصدر من وزير العدل في هذا الشأن تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين من أصحاب الأعمال و النقابات العمالية ووزارة القوى العاملة.

---

[١] وفقاً للمادة الأولى من قانون العمل الجديد فإن المقصود بالوزارة المختصة هي الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة والوزير المختص هو وزير القوى العاملة.

[٢] المستشار / أحمد شوقي المليجى – المرجع السابق – صـ ٣٣٤.

الفرع الثاني

كيفية عمل هيئة التحكيم

تبدأ هيئة التحكيم مهمتها بتحديد جلسة لنظر النزاع. ويحدد رئيس الهيـئة بحيـث هذا الميعاد الذي يجب ألا يتجاوز ١٥ يوماً من تاريخ ورود الملـف إلـى الهيئة. ويجب إخطار أعضاء الهيئة والمحكمون عن صاحب العمـل والـنقابة العمالية ووزارة القوى العاملة بتاريخ الجلسة قبل موعدها بـثلاثة أيام على الأقل. ووسيلة هذا الإخطار هي خطاب موصى عليه بعلم الوصـول [1]. ويجب أن تنتهي هيئة التحكيم من نظر النزاع وتفصل فيه في مـدة أقصـاها شهراً من يوم بدء نظر النزاع. ويحق لهيئة التحكيم في سبيل إنهـاء الـنزاع الاطـلاع على كافة المستندات الخاصة بالنزاع وكذا سماع الشهود والاستعانة بأهل الخبرة أو معاينة المنشأة [2].

ويصـدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء وحيث أن عدد أعضائها ليس وتراً (٦ أعضاء) فإنه من المتصور أن يتساوى عدد أعضاء كل اتجاه وفي هذه الحالة يرجح الجانب الذي ينضم إليه رئيس الهيئة. ويجب أن يصدر حكم الهيئة مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية [3].

ويجب على هيئة التحكيم إعلان كل طرف من أطراف النزاع بصورة من الحكم خلال ثلاثة أيام من صدوره وذلك عن طريق خطاب موصى عليه بعلم الوصول.

وتـنهي الهيـئة مهمتها بإرسال ملف النزاع إلى مديرية القوى العاملة المختصـة من أجل قيد منطوق الحكم في سجل خاص بحيث يكون لكل من

---

(١) المادة ١٨٤ من قانون العمل الجديد.
(٢) المادة ١٨٦ من قانون العمل الجديد.
(٣) المادة ٢/١٨٧ من قانون العمل الجديد.

ذوي الشـــأن اســـتخراج صورة منة[1]. وإذا استشكل أحد الأطراف في تنفيذ الحكـــم فإن هيئة التحكيم هي التي تختص بنظر هذا الاستشكال وفقاً للقواعد المعمـــول بها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية. وتختص هيئة التحكـــيم أيضـــاً بتفسير الحكام الصادرة عنها وتصحيحها وفقاً لقواعد قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية[2].

المطلب الثاني
الطبيعة القانونية للتحكيم في منازعات العمل الجماعية

يختلف الفقه حول الطبيعة القانونية للتحكيم الاختياري نظراً لكونه يحتاج لاتفاق الطرفين كما أنهما يحددان المحكم وموضوع النزاع وما يجب أن يطـــبق على النزاع من قواعد كما أن لهما الطعن على قراره بالبطلان. وقد ترتب على ذلك أن ذهب بعض الفقه إلى القول بالطبيعة التعاقدية للتحكيم نظـــراً لكـــون إرادة الأطراف تمثل مصدره وهى التي تعطى قراراته القوة التنفـــيذية. وقـــد تبنى البعض الآخر من الفقه الطبيعة القضائية للتحكيم على أساس أن المحكم يعد قاضياً وبالتالي فإن ما يصدر عنه أثناء أداء مهمته هو عمل قضائي. وقد توسط اتجاه ثالث بين سابقيه حيث جمع بينهما وانتهى إلى أن للتحكيم طبيعة مختلطة أي أنه قضاء إرادي [3].

ورغم أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية ملزم و بصفة عامة لا دخـــل لإرادة أطـــراف الـــنزاع في تحديد أعضاء هيئة التحكيم وأن القرار

---

[1] المادة ١٨٨ من قانون العمل الجديد.
[2] المادة ١٨٩ من قانون العمل الجديد.
[3] راجع في عرض هذه الآراء د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق – ص ص٦٦٧-٦٦٨.

الصـــادر عــن هذه الهيئة يعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة استئناف فإن الفقه المصري قد اختلف حول طبيعة هذا التحكيم.

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه أن تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية والاختصاصات المسندة إليها لا يجعلان منها محكمة بالمعنى القانونـــي الدقيق. فمن حيث التشكيل نجد أن هذه الهيئة تضم عنصراً إدارياً يتمثل في المحكمون السابق الإشارة إليهم. ومن حيث اختصاص الهيئة فإنها تنظر منازعات ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية وأحياناً تنظيمية وهى تفصل فيها وفقاً لضميرها لعدم وجود قانون ينظمها. ويضيف هذا الفقه أن ما يصدر عن هيئة التحكيم هو قرار وليس حكم قضائي [1].

و الواقــع أن هذا الاتجاه الفقهي قد جانبه الصواب واستند على حجج يســهل تفنيدها. فمن حيث تشكيل هيئة التحكيم نجد أن العنصر القضائي هو الغالــب بالإضـــافة لكون المحكمون يؤدون يميناً كالقاضي بأن يؤدوا عملهم بالذمـــة والصـــدق كمـــا يمكن ردهم وتنحيتهم بذات الإجراءات المتبعة لرد وتنحـــية القاضـــي. كمـــا أنه على فرض عدم وجود العنصر الإداري فإن العنصـــر القضائي يكفى لنظر النزاع لكونه يتكون من دائرة استئناف كاملة. وبجانب ذلك فإن وجود العنصر الإداري هنا يساعد الهيئة على تفهم المسائل الفنـــية التـــي قد تخفى على أعضاء العنصر القضائي. ومن حيث أن الهيئة تـــنظر منازعات ذات طابع اقتصادي واجتماعي وتفصل فيها وفقاً لضميرها فإنه يمكن القول أن كافة المنازعات المعروضة على القضاء العادي قد تكون اقتصـــادية أو اجتماعـــية ولـــم ينفى أحد عنه كونه قضاء بالمفهوم القانوني الســـليم. أمـــا فيما يتعلق بأن الهيئة تفصل في المنازعات التي تعرض عليها وفقاً لضميرها فيما لم يرد بشأنه نص فإن هذا لا ينفى عنها الصفة القضائية بـــل علـــى العكـــس يؤكدها لأن القاضي العادي يلجأ لمبادئ العدالة وقواعد

---

[1] د/ على العريف : المرجع السابق – ص ٣٢٨ – ٣٢٩.

القـانون الطبيعـي أي يفصل في النزاع وفقاً لضميره حال غياب النص أو العرف الذي يحكم المسألة لأن عدم فصله في النزاع هنا يشكل جريمة إنكار العدالة.

ولا يعنى أن ما يصدر من هيئة التحكيم هي قرارات وليست أحكام أن يـؤدى هـذا بالضـرورة لكونها قرارات إدارية. فالواقع أنه يجب أن ننظر لمضـمون هذه القرارات لا لشكلها لأن ما يصدر عن القضاء عامة لا يعدو كونه قراراً يتضمن الرأي القانوني للقاضي في النزاع المعروض عليه [1].

الاتجاه الثاني : خلافاً للاتجاه السابق ذهب بعض الفقه [2] إلى أن التحكيم في مـنازعات العمـل الجماعـية هو عمل قضائي بالمفهوم الدقيق نظراً لكون المحكمـون يتمـتعون بـذات الضمانات القانونية المقررة للقاضي العادي. ويضـيف هـذا الفقـه أن هيئة التحكيم هنا إذا كانت تفصل في النزاع وفقاً لضـميرها فإنها تكون كالقاضي الإداري الذي لا يتقيد بالنص ومع ذلك فلم ينكر أحد صفة القضاء على القضاء الإداري.

وإذا كـان هذا الرأي قد أصاب من ناحية فقد جانبه الصواب من ناحية أخـرى. فقد أصاب هذا الاتجاه في اعتبار هيئة التحكيم هيئة قضائية تمارس عمل قضائي بالمعنى الدقيق على أنه قد جاوز الحقيقة في قياسه لهيئة التحكيم علـى القضاء الإداري وهو قياس مع الفارق. فالقاضي الإداري يلتزم أيضاً بالـنص القانونـي متى وجد ولا يمكنه الخروج على أحكام القانون وتطبيق مصدر آخر[3].

الاتجـاه الثالث : يرى هذا الاتجاه [4] أن هيئة التحكيم هي هيئة إدارية ذات اختصـاص قضائي ولكنه يعود فيقرر أنها تمثل نوعاً خاصاً من التحكيم. و

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص٦٦٩.
[2] د/ أكثم الخولى : المرجع السابق - ص ١١٧.
[3] د/ السـيد عيد نايل : المرجع السابق- ص٦٧٠ - في نفس المعنى د/أحمد سلامة: المرجع السابق - ص١٥٤.
[4] د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٥٤.

يبدو هذا الرأي متردداً وغير منطقيا من حيث أنه يعتبر أن هيئة التحكيم ذات طبـيعة إدارية ثم يعود ويقرر أنها نوع خاص من التحكيم. وقد تجاوز هذا الـرأي الحقيقة أيضاً عندما أصبغ على هيئة التحكيم الصفة الإدارية رغم أن نصف أعضائها قضاة بمحكمة الاستئناف ويشكلون دائرة استئناف كاملة أما المحكمـون فهـم يمـثلون الجانب الفني للهيئة. ولا ينفي ذلك عنهما صفة العضوية الكاملة ولا ينفي أيضاً تمتعهم بالضمانات القانونية المقررة للقاضي العادي. ويضاف إلى ذلك أن الحكم الذي يصدر عن هذه الهيئة يحوز الحجية باعتباره حكم صادر من محكمة الاستئناف وبالتالي لا يجوز إعادة نظر ذات الـنزاع. كما لا يجوز أيضاً الطعن على هذا الحكم إلا عن طريق النقض أو التماس إعادة النظر. كما لا يجوز الطعن على قرار هيئة التحكيم عن طريق دعوى البطلان الأصلية لأن مصدره القانون وليس إرادة أطراف النزاع [1].

وواقع الحال أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية هو عمل قضائي ومـا يصدر عن هيئة التحكيم هو حكم قضائي بالمعنى الدقيق. ويرى بعض الفقـه أن هيئة التحكيم هي محكمة استثنائية نظراً لكونها تحمى فئة معينة - العمال- وتختص بنظر منازعات محددة هى منازعات العمل الجماعية [2].

المطلب الثالث

القواعد التي تلتزم هيئة التحكيم بتطبيقها

حددت المادة ١٨٧ من قانون العمل الجديد[3] القواعد التي على هيئة التحكـيم إتـباعها حيـث أفادت أن على هيئة التحكيم أن تطبق القوانين أو التشريعات السارية كما أن لها أن تبنى حكمها على مبادئ الشريعة الإسلامية والعـرف ومـبادئ العدالـة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص٦٧٣.
[2] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٧٤.
[3] هذه المادة تقابل المادة ١/١٠١ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

المنطقة. وفي ذات المعنى ويثير نص هذه المادة خلافاً في الفقه حول الترتيب الذي يجب أن تتبعه هيئة التحكيم عند تطبيق هذه القواعد. وبمعنى آخر هل يجب أن تلتزم الهيئة بالترتيب الوارد بالنص أم لها أن تختار ما تراه محققاً للعدالة بصرف النظر عن هذا الترتيب بمعنى أن للهيئة أن تستند لمبادئ الشريعة الإسلامية مثلاً رغم وجود نص قانوني يحكم المسألة.

ينقسم الفقه فى هذا الصدد إلى اتجاهات ثلاثة :

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه ضرورة التزام هيئة التحكيم بالترتيب الوارد بالمادة ١٨٧ بمعنى أن عليها أن تبحث عن حل النزاع في نصوص القانون فإن لم تجد نصاً كان عليها اللجوء للعرف ثم في قواعد الشريعة الإسلامية ثم في مبادئ العدالة مع الأخذ في الاعتبار ما يسود المنطقة من ظروف اجتماعية واقتصادية [1].

الاتجاه الثاني : يميز أصحاب هذا الاتجاه [2] بين المنازعات ذات الطبيعة القانونية ونظيرتها ذات الصفة الاقتصادية. وفى الحالة الأولى أي عندما نكون بصدد منازعة قانونية تطبق الهيئة نصوص القانون أو بنود العقد المبرم بين الأطراف. أما إذا كانت المنازعة المعروضة على هيئة التحكيم ذات طبيعة اقتصادية فإن هيئة التحكيم تفصل فيها على أساس الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المنطقة.

الاتجاه الراجح : يرى أنصار هذا الاتجاه [3] – الذي نؤيده – أن هيئة التحكيم تلتزم بتطبيق أحكام القانون واللوائح التي تحكم النزاع فإذا لم تجد

---

[1] د/ على عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد – دار الثقافة للطباعة والنشر – القاهرة ١٩٨٢ – ص٤٤٦ – فكرى فهيم : المرجع السابق – ص٤٦.

[2] د/ علــى العــريف : المرجع السابق – ص٣١٩ – د/ محمد حلمي مراد: المرجع السـابق – ص١٠٠ – د/ محمـود جمال الدين نكي: المرجع السابق – ص ٨٣٧ – ٨٣٨ – أحمـد حسين : علاقات العمل بين أحكام التشريع وقرارات التحكيم – الناشر محمد خليل – المنصورة ١٩٥٨ – ص٢٣٩.

[3] د/ السـيد عـيد نـايل : المرجع السابق – ص ٦٥٦ وما بعدها – د/أحمد سلامة: المـرجع السابق – ص١٤ – م / أحمد شوقي المليجي : المرجع السابق – ص ٣٣٦ ..– د/ على عوض حسن : المرجع السابق – ص٤٤٦.

نصـــاً كان لها أن تطبق قواعد العرف ثم الشريعة الإسلامية ومبادئ العدالة فـــي ضوء الظروف الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة كما لو كان العمـــال يطالـــبون بحق أو ميزة لم ينص عليها القانون أو اللائحة ولم ينص عليها العقد. ويرى هذا الفقه أن للهيئة أن تختار بين الترتيب الوارد في نص المادة ١٨٧ أو العدول عنه لأن المشرع لو أراد غير ذلك لنص عليه صراحة . فقـــد وضع المشرع بهذه المادة القوانين واللوائح جنباً إلى جنب مع مبادئ الشريعة الإسلامية والعرف وقواعد العدالة. فإذا رأت الهيئة الالتزام بالترتيب الـــوارد في النص فلا يجوز للخصوم إلزامها بالنزول عنه واللجوء للمصادر الأخرى.

المطلب الرابع

حجية القرارات الصادرة من هيئة التحكيم

يـــتعلق البحـــث هـــنا بمدى حجية [1] القرارات التي تصدر عن هيئة التحكـــيم. وقد أجابت على هذا التساؤل المادة ١٨٧ من قانون العمل الجديد التـــي تعتبر هذه القرارات بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليها من قلم كتاب المحكمة المختصة. وما سبق يعنى أن قـــرارات التحكـــيم تحوز حجية الأمر المقضي بمعنى أنه لا يجوز إعادة نظـــر ذات الـــنزاع لذات السبب بين نفس الخصوم. على أن هذه الحجية في مجـــال مـــنازعات العمـــل الجماعـــية تقتضـــي ثبات الظروف الاقتصادية والاجتماعـــية التي صدر في ظلها هذا القرار. ويعنى ذلك أن تغير الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية التى كانت سائدة عند الفصل في المنازعة الجماعية

---

[1] يقصـــد بالحجية هنا تلك القرينة القانونية القاطعة التي تشهد بأن مضمون الحكم أو القرار هو عنوان الحقيقة الصادقة وأنه يحقق العدالة ويتفق وصحيح القانون.

تجعـل مـن الممكـن إعـادة نظر النزاع ليصدر فيه قرار وفقاً للظروف الجديدة[1].

وتجدر الإشارة إلى أن تقدير مدى تغير الظروف بما يجيز إعادة النظر في النزاع يعد من المسائل الموضوعية التي تستقل هيئة التحكيم بتقديرها[2]. ووفقـاً لمـبدأ نسبية أثر الحكم فإن الأحكام الصادرة في دعوى تكون النقابة العمالية طرفاً فيها لا تلزم العامل كطرف في الدعوى الفردية التي رفعها أمام القضاء العادي ضد صاحب العمل ويرجع ذلك أيضاً لاستقلال دعاوى النقابة العمالية عن دعاوى العمال[3].

ويؤيـد الفقـه الشـرط الـذي وضعته محكمة النقض لاستمرار حجية القـرارات الصادرة من هيئة التحكيم وهو شرط عدم تغير الظروف حتى لا تـتحول هـذه القرارات إلى تشريع عقيم [4]. ويميز بعض الفقه [5] في هذا الصـدد بيـن ما إذا كان القرار الصادر في المنازعة مؤسساً على القوانين واللوائـح أو مبنـياً على الظروف الاجتماعية والاقتصادية. فإذا كان قرار التحكـيم مبنـياً على القوانين أو اللوائح المعمول بها فإنه يحوز حجية الأمر المقضـي بصفة نهائية. أما إذا كان القرار مستنداً إلى الظروف الاجتماعية والاقتصـادية السائدة في المنطقة فإن بقاء الحجية التي يتمتع بها هذا القرار يكون مرهوناً بعدم تغير الظروف التي صدر في ظلها.

---

[1] فـي هـذا المعنى نقض مدني ٣ يناير ١٩٦٢ - الطعن رقم ١٣٥ لسنة ٢٦ ق - عصمت الهوارى - الجزء الأول - ص ٣٤٦.

[2] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٦١ - د/على عوض حسن : المرجع السابق - ص٤٤٧ -م /أحمد شوقي المليجى: المرجع السابق - ص ٣٣٨.

[3] نقـض مدنـي ١٦ ديسـمبر ١٩٦٤ - الطعـن رقم ٩٦ لسنة ٣٠ ق - عصمت الهوارى - الجزء الأول - ص٣٤٢ - نقض مدني ١٦ ديسمبر ١٩٧٢ - الطعن رقم ٢١٥ لسنة ٣٦ ق - عصمت الهوارى - الجزء الأول - ص٣٥١.

[4] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٦٢.

[5] د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٤٨٥.

المطلب الخامس

الطعن على قرارات هيئة التحكيم

لا خلاف حول جواز الطعن على قرارات هيئة التحكيم أمام محكمة النقض حيث أن نص المادة ٣/١٨٨ من قانون العمل الجديد صريح في هذا الشـــأن. على أن الخلاف يدور حول جواز الطعن في هذه القرارات بالتماس إعادة النظر حيث لم يتعرض له هذا النص (م.٣/١٨٨).

وقد انقسم الفقه حول هذه المسألة إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول : و يذهب أنصار هذا الاتجاه [١] إلى أنه لا يجوز الطعن على القــرارات التـــي تصدر من هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية عن طــريق التماس إعادة النظر حيث نص القانون على الطعن بالنقض فقط ولو أراد غير ذلك لنص عليه صراحة.

الاتجـــاه الثاني : على أن الرأي الراجح في الفقه يرى أنه يجوز الطعن على قرار هيئة التحكيم بالتماس إعادة النظر وبالنقض. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه علـــى أن المشرع جعل قرار الهيئة بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف وبالتالي فهو حكم نهائي ولهذا يجوز الطعن فيه بالتماس إعادة النظر الذي هو جائز بصدد كل الأحكام النهائية. لا ينفي ذلك كون المشرع قد نص صراحة على الطعن بالنقض فقط لأن المشرع يحدد ما يجوز الطعن فيه بطرق الطعن العاديـــة وما لا يجوز. أما الطعن بالطرق غير العادية كالتماس إعادة النظر فإنه لا يحتاج لنص لأنه طريق جائز للطعن بالنسبة لكافة الأحكام [٢].

وإذا كـــان القرار الصادر من هيئة التحكيم يقبل الطعن بالنقض كسائر الأحكـــام التي تصدر عن محكمة الاستئناف فإن حدود رقابة محكمة النقض تكون أضيق بالنسبة لقرارات هيئة التحكيم. ولعل ذلك يرجع للتكوين الخاص للهيئة وإلى أن خضوعها للرقابة الدقيقة لمحكمة النقض قد يعجزها عن القيام بمهمتها [٣].

---

[١] انظر في ذلك – فكرى فهيم : المرجع السابق – ص ٥٦.
[٢] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٦٤.
[٣] د/ أحمد سلامة : المرجع السابق – ص١٥٦ – د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق – ص٦٦٥.

الفصل الثالث

الوسائل غير السلمية

الفصل الثالث

الوسائل غير السلمية

إذا لم تنجح الوسائل السلمية السابق ذكرها في إنهاء للنزاع الجماعي فــإن طرفــي المنازعة قد يستخدما وسائل أخرى غير سلمية. فالعمال مثلاً يمكــنهم إعلان الإضراب كوسيلة للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالــبهم المهنية المشروعة. ولا يعدم صاحب العمل الوسيلة أيضا للضغط علــيهم حتى يذعنوا لمطالبه إذ يمكنه اللجوء للإغلاق. وسنحاول من خلال المبحثين التاليين التعرف على الأحكام العامة للإغلاق في ضوء أحكام قانون العمل الجديد.

المبحث الأول : الإضراب

المبحث الثاني : الإغلاق

المبحث الأول

الإضراب

المبحث الأول

الإضراب

وجد العمال في الإضراب ضالتهم المنشودة لإعادة التوازن المفقود فـي علاقـتهم بأصـحاب العمـل. وتختلف مواقف الدول بصدد الاعتراف بمشـروعية الإضـراب[1] حيث لم تعترف بعض الدول بمشروعيته إلا بعد مرحلة من الكفاح قدم فيها العمال تضحيات هائلة حتى نجحت مساعيهم وتم الاعـتراف بمشروعية الإضراب خاصة بالنسبة لعمال القطاع الخاص. وإذا حاولنا التعرف بإيجاز على موقف المشرع المصري من مشروعية الإضراب فإنـه يتضـح لنا أن هذا الحق لم يتقرر تشريعياً في مصر إلا بعد إقرارها للاتفاقـية الدولية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي صدقت عليها مصر وأصبحت نافذة فيها منذ ١٤ إبريل ١٩٨٢. وقد ترتب على نفاذ هذه الاتفاقية ضـرورة تعديل التشريعات المصرية لتنظيم هذا الحق. وقد تحقق ذلك فعلاً قـانون العمل الجديد إصداره قريباً الذى نظم حق الإضراب في المواد من ١٩٢ إلـى ١٩٥. وقـد أقرت المادة ١٩٢ هذا الحق على أساس أنه إجراء سـلمى وحـق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية بهدف الدفاع عن مصـالحهم المهنـية والاقتصـادية والاجتماعية. وسنحاول من خلال دراستنا للإضراب التعرف على المقصود به وعناصره وصوره وأثره على علاقات العمل من خلال المطالب التالـية:

المطلب الأول : مفهوم الإضراب .

---

[1] أنظـر فـي تفصيل ذلك د/السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقـات الـتعاقدية – مكتبة وهبه – القاهرة ١٩٨٨ – د/عبد الباسط عبد المحسن: الرسـالة سـابق الإشـارة إلـيها – د/ ناصف هلال: إضراب العاملين بين الإجازة والـتحريم – رسـالة دكتوراه – حقوق عين شمس ١٩٨٤ – د/ هشام أبو الفتوح : الإضـراب عن العمل بين التجريم والإباحة – دراسة في قانون العقوبات المصري – دار النهضة – ١٩٨٩.

المطلب الثاني : عناصر الإضراب .
المطلب الثالث : صور الإضراب المهني.
المطلب الرابع : أثر الإضراب على علاقات العمل.

المطلب الأول
مفهوم الإضراب

يجـد لفـظ الإضـراب أصـله التاريخي في مكان يقع بالعاصمة الفرنسية باريس يسمى place de grève وهو مكان يقع بجانب دار البلدية بالمدينة. وقد كان العمال المتعطلين يتجمعون به بحثاً عن فرصة عمل. ومن هنا ولد مصطلح الإضراب وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح يستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالـبهم. وقد استخدم المشرع الفرنسي هذا المصطلح عند تنظيمه لعلاقات العمـل الجماعيـة حـتى صار الإضراب مصطلحاً قانونياً خاص بالقانون الفرنسي ثم أخذته عنه التشريعات التي تأثرت به [١].

وفيمـا يتعلق بالتعريف التشريعي للإضراب نجد أن المشرع العراقي قد عـرفه الانضـمام المادة ٥٠ من قانون العمل بأنه" اتفاق مجموع العمال أو المسـتخدمين أو أكـثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل، بشأن أمـور تتعـلق بشـروط العمل والاستخدام وأحوالها" [٢]. وقد عمدت معظم التشريعات التي أقرت بمشروعية حق الإضراب إلى عدم تعريفه حيث تركت هذه المهمة للفقه وهو ما أدى لكثرة تعريفات الإضراب حيث عرفه كل فريق من وجهة نظره.

---

[١] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٢٢ – ٢٣.
[٢] راجع في ذلك د/ هشام أبو الفتوح : المرجع السابق – ص ٩.

مفهوم الإضراب في الفقه المصري :

يعــرف بعض الفقه المصري الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عــن العمــل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه [1]. ويرى جانب من الفقه المصري أيضاً أن الإضراب هو امتــناع العمــال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية [2]. ويــتميز هذا التعريف بأنه من أفضل التعريفات التي قال بها الفقه المصري حيث يتميز بالبساطة والسهولة ويشتمل على كافة العناصر اللازمة لممارسة حــق الإضــراب سواء العناصر المادية أو المعنوية كما أنه يحدد المقصود بالمطالب التي يرمى العمال لتحقيقها من وراء الإضراب حيث يحددها بأنها المطالب المهنية[3].

ويعــرف الــبعض الآخر الإضراب بأنه امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداب الوظيفة العامة. فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر وقع عــليهم أو للاحــتجاج على أمر معين[4]. وبالنظر إلى هذا التعريف نجد أنه يقصــر حــق الإضراب على موظفي وعمال المرافق العامة ولا يدخل في حســاباته عمــال القطاع العام أو الخاص. ولم يحدد لنا هذا التعريف أيضاً المقصود بالمطالب العمالية التي يريد العمال تحقيقها من وراء الإضراب ولا شك أن هذا يؤدى لاتساع نطاق الإضراب ويجعله يشمل الإضراب السياسي.

---

[1] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق – ص٩٣.
[2] د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق – ص ٨٠٤.
[3] راجع في ذلك د/ عبد القادر الطورة : قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية – رسالة دكتوراه – حقوق القاهرة ١٩٨٨ – ص ٣٩.
[4] د/ محمــد حســنين عبد العال : الحريات السياسية للموظف العام – مجلة القانون والاقتصــاد السـنة ٥٠ – العدد الخاص بالعيد المئوي لحقوق القاهرة ١٩٨٠ – ص ٦٤٩ – في نفس المعنى – د/ محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير المرافق العامة – رسالة دكتوراه – حقوق القاهرة ١٩٧٥– ص١٥.

ويعــرف البعض أيضاً الإضراب بأنه امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأسماله خلال فترة الإضراب، وقد يــؤدى إلى إفساد ما لديه من مواد أوليه أو منتجات سريعة التلف الأمر الذي يكــبد صــاحب العمــل الخسائر الفادحة التى تحمله على التساهل مع عماله والاســتجابة لمطالــبهم[1]. وإذا كان هذا التعريف قد أسهم في تحديد مفهوم الإضــراب فإنــه قــد أغفــل ذكر بعض عناصره الجوهرية. وقد اهتم هذا الــتعريف أيضاً ببيان آثار الإضراب على صاحب العمل دون أن يهتم ببيان بعض العناصر الجوهرية للإضراب أو طبيعة المطالب العمالية.

ويــرى بعــض الفقــه أن الإضراب هو حق تقرره الدولة لطوائف العامليــن بها، متى بلغت هذه الطوائف قدرا من النضج والوعي يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، بقصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أرباب الأعمال حسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه [2].

ويتميز هذا التعريف بأنه قد تناول أغلب العناصر الجوهرية لممارسة حق الإضراب سواء المادية منها أو المعنوية. على أنه يؤخذ علية أنه يستلزم الاتفــاق السابق بين العمال كشرط لممارسة حق الإضراب. كما يؤخذ عليه أيضاً أنه يربط بين نضج العمال سياسياً وبين الاعتراف لهم بحق الإضراب ويؤسس ذلك على الطبيعة الخاصة للإضراب وكون حقاً فردياً تتم ممارسته بطــريقة جماعــية. والواقع أنه لا يمكن التسليم بهذا القيد لأنه من الصعب تحديــد مدلــول النضج السياسي المطلوب في جانب العمال و المعيار الذي يمكن عن طريقه أن نقرر ما إذا كان العمال قد بلغوا درجة النضج المطلوبة

---

[1] د/ محمد حلمي مراد: المرجع السابق – ص ٤١٧ .
[2] د/ ناصف هلال : المرجع السابق – ص ٢٨.

للاعـــتراف بهم بحق الإضراب. ويعاب على هذا التعريف أيضاً أنه يتصف بالإطالة التى لا مبرر لها [١].

ويـــرى أ.د/ السيد عيد نايل أن الإضراب هو توقف جماعي مدبر عن العمل بهدف تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها[٢].

موقف الفقه الفرنسي من تعريف الإضراب:

للإضراب تعريفات عديدة في الفقه الفرنسي [٣] أيضاً منها أنه عبارة عـــن توقـــف العمال عن العمل توقفاً جماعياً ومدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة. وإذا كان هذا التعريف يتميز بأنه قد ذكـــر عناصر الإضراب فإنه يؤخذ عليه عدم بيان الهدف الذي يرمى العمال لـــتحقيقه مـــن وراء الإضـــراب وهو ما يمثل العناصر المعنوية للإضراب. ويعـــاب على هذا التعريف أيضاً أنه يساوى بين ممارسة الإضراب للضغط على صاحب العمل أو للضغط على السلطات العامة وهو ما يعنى أنه يشتمل عـــلى الإضـــراب السياسي الذي يجب استبعاده من إطار الإضراب المهني بالمعنى الدقيق.

ويعـــرف بعض الفقه الفرنسي الإضراب بأنه فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين. والواقع أن هذا التعريف قاصر وغير دقيق، فهو لا يعدو أن يكون تحديداً لآثار الإضراب. وحتى من هذه الناحية فإنه يتعارض مع المستقر عليه من أن الإضراب يؤدى إلى وقف عقد العمل وليس لإنهائه اللهم إلا في حالة الخطأ الجسيم من جانب العمال. ويؤخذ على هذا التعريف أيضاً أنه أغفل ذكر العناصر المادية والمعنوية للإضراب [٤].

---

[١] راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٢٩.
[٢] د/ السيد عيد نايل : قانون العمل : مرجع سابق – ص ٦٧٧.
[٣] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٢٥ وما بعدها.
[٤] د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع سابق – ص ٢٦.

مفهوم الإضراب لدى القضاء المصري والفرنسي :

لـــم تكن مساهمة القضاء في هذا الشأن أقل من دور الفقه حيث يعرف القضـــاء الفرنســـي الإضـــراب بأنه وسيلة العمال في الدفاع عن المطالب المهنية[1]. أو هو توقف العمال المدبر عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شـــروط العمـــل[2]. وتعـــرف بعض الأحكام الصادرة عن القضاء الفرنسي الإضـــراب أيضاً بأنه التوقف المدبر عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهـــنية الـــتي سبق رفضها من جانب صاحب العمل [3]. ويعرف القضاء المصـــري الإضـــراب بأنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم[4].

ومن جانبنا فإننا نعتقد أن الإضراب هو إجراء سلمي يباشره العمال من خلال نقابتهم حيث يتوقفوا جميعهم أو أغلبهم عمداً عن العمل في المنشأة أو القسم محل النزاع حتى يستجيب صاحب العمل لمطالبهم المهنية المشروعة. ويـــتفق هذا التعريف مع التنظيم القانوني للإضراب بقانون العمل الجديد كما يبرز عناصره وكيفية ممارسته.

المطلب الثاني

عناصر الإضراب

مـــن خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره التي تنقسم إلى عناصر مادية وأخرى معنوية.

---

(1) Cass. Soc., 28-6-1951: Droit Social 1951, p. 532.

(2) Cass. Soc., 3-10-1963: D. 1964, p. 3.

(3) Cass. Soc., 8-11-1972: Bull. civ., V. n°. 600;

وفى نفس المعنى :

Cass. Soc., 26-10-1977: Bull. civ., V, n°. 565, p. 425.

(4) محكمة أمن الدولة (طوارئ) – ١٩٨٧/٤/١٦ – المحاماة – العدد الثامن – يونيو ١٩٨٧ – ص ١٤.

الفرع الأول
العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن عمل ملزم وهكذا فإن العناصر المادية هي :

أولاً : التوقف عن العمل : التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب هـو امتـناع العمـال عـن الذهاب للأماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملتزمين به سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد [1]. ويتخذ التوقف عن العمـل صوراً عديدة منها التوقف الكامل عن الذهاب إلى العمل لفترة زمنية محددة وهذه هي الصورة التقليدية للإضراب. والتوقف هنا يعد مشروعاً لأنه لـم يشكل تخريباً للمنشأة كما أنه يعد عنصراً هاماً لتوافر الإضراب[2]. وقد يتخذ التوقف عن العمل أيضاً صورة الإضراب الدائر أو التوقف قصير المدة المتكرر أو التوقف المباغت أو الإبطاء في أداء العمل وهو ما سنوضحه عند دراسـتنا لصور الإضراب. ولكي يكون التوقف عن العمل عنصراً ماديا في الإضراب فإنه يلزم أن يستوفى هذا التوقف الشروط التالية [3]:

الشرط الأول : التوقف الكامل عن العمل :

ليكون امتناع العمال عن أداء العمل مكوناً للعنصر المادي للإضراب المشـروع فإنـه يلزم أن يكون هذا التوقف كاملاً وليس مجرد الإبطاء في أداءه. فالعمـال عندئذ لا يتوقفون عن أداء العمل بل كل ما هناك أنهم يقللون من معدل أداء العمل. ولعل هذا هو ما جعل الفقه يختلف حول مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على النحو التالي :

---

[1] د/ السـيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٧٧ – د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص ٣٦.

[2] د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق – ص ٦٢٤.

[3] لمـزيد من التفاصيل د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٣٩ وما بعدها.

الاتجاه الأول : حاول بعض الفقه - خاصة الفرنسي - تشبيه إضراب الإنتاج أو الإبطاء في أداء العمل بالتوقف الكامل عن العمل من حيث اعتبارهما عنصراً من عناصر الإضراب. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه على أن استبعاد إضراب الإنتاج يؤدى لتضييق مفهوم ونطاق الإضراب رغم أن الاعتراف الدستوري به قد جاء عاماً ويضيف هذا الفقه أن إضراب الإنتاج يؤثر على إنتاج المنشأة وبالتالي فهو يرتب نفس الأثر الذي يرتبه التوقف الكامل على المنشأة كما أنه في الحالتين يتحقق التوقف عن العمل وإن كان هذا يحدث بصورة غير مباشرة في حالة إضراب الإنتاج [1].

و يؤخذ على هذا الاتجاه أنه يخلط بين الإبطاء في أداء العمل وبين التوقف الكامل عن أداءه رغم وضوح الفارق بينهما. ويضاف إلى ذلك أنه عند التوقف الكامل عن العمل يعبر العمال بصورة واضحة عن رغبتهم في الإضراب وبالتالي يتحلل صاحب العمل من التزامه بأداء الأجر خلال فترة التوقف وهو ما لا يتحقق في حالة إضراب الإنتاج حيث يظل صاحب العمل ملتزماً بأداء الأجر. وبجانب ما سبق فإن إضراب الإنتاج يعنى وجود العمال بأماكن الإنتاج وهو ما يمثل اعتداء على حق الملكية الخاص بصاحب العمل ويمثل في ذات الوقت أيضاً اعتداء على حرية العمال غير المضربين في أداء العمل [2].

الاتجاه الثاني : يرى بعض الفقه أن الإبطاء في أداء العمل لا يعد عنصراً مادياً في الإضراب بل يعد عمل غير مشروع من جانب العمال. ويؤسس هذا الاتجاه ما ذهب إليه على عدة حجج أولها أن الإضراب يقتضي التوقف عن العمل أو تركه وليس مجرد الإبطاء في أداءه. وينظر أنصار هذا الاتجاه إلى الإبطاء في أداء العمل على أنه تنفيذاً سيئاً لعقد العمل من جانب العمال

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص٦٨٠ - د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٤٠.

[2] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٤١.

وبالتالي فلا يمكن قياسه على رفض أداء العمل. ويضيف أنصار هذا الرأي أيضـــاً أنه في حالة الإضراب يتحمل كل طرف نتيجة تصرفه: فرب العمل يتحمل الخسائر المادية الناجمة عن نقص الإنتاج كنتيجة لعدم إجابته لمطالب العمـــال أما العمال فإنهم يحرموا من أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل. وفـــي حالـــة إضراب الإنتاج فإن الذي يتحمل الآثار هو صاحب العمل فقط بينما يحتفظ العمال بحقهم في الأجر خلال فترة الإبطاء.

و يحظـــى هذا الاتجاه الثاني بقبول الفقه والقضاء وهو ما أكدت محكمة الـــنقض الفرنسية بقولها أنه إذا كان الإضراب يسمح للعامل بوقف عقد عمله دون إنهائه فإنه لا يسمح له تنفيذ عمله بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في عقد عمله أو ما هو متبع في المهنة [1].

ومجمـــل القـــول أن الإبطاء في أداء العمل لا يعد إضراباً بل مجرد تنفـــيذ سيئ لعقد العمل [2] وبالتالي فإن العامل الذي يلجأ إليه يستحق الجزاء ولـــو كـــان قد قام به للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبه المهنية. والجزاء هنا يمكن أن يكون خصم جزء من أجر العامل بما يعادل النقص في الإنـــتاج وقد يصل الجزاء لحد فصل العامل إذا شكل الإبطاء خطأ جسيم من جانب العامل.

الشرط الثاني : أن يكون الامتناع عن عمل ملزم :

لا يعـــنى مجـــرد التوقف عن العمل أننا بصدد الإضراب بل يلزم أن يكـــون هذا الامتناع عن أداء عمل ملزم أياً كان مصدره أي أنه لا فرق بين أن يكون مصدر هذا الالتزام هو عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو القانون أو لائحة العمل بالمنشأة. وينتج عن ذلك أن امتناع العمال عن أداء

---

[1] أنظر في ذلك د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٧٩.

[2] د/ محمـــود جمـــال الدين ذكي : الوجيز في قانون العمل – المرجع السابق – ص ٥٢١ وما بعدها – د/ ناصف هلال : المرجع السابق – ص ٥٣ – د/السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٨٠.

عمــل غير ملزم كالعمل لساعات إضافية لا يعد إضراباً[1]. ولا يعد التوقف عــن العمــل مــن قبيل الإضراب إذا كان قد تم في أيام جرى العرف على الــتوقف فيهــا بحيث لا يتم أداء العمل فيها إلا برغبة العامل . ومثال ذلك الــتوقف عن العمل يوم عيد العمال وهو اليوم الأول من شهر مايو [2]. ولا يعتــبر إضــراباً أيضاً توقف العمال عن أداء العمل برضاء صاحب العمل صــراحة أو ضــمناً. ويأخذ ذات الحكم حالة امتناع العمال عن أداء العمل لســبب خــارجي كانقطاع التيار الكهربائي أو لتلف أو نقص المواد الأولية اللازمــة للإنتاج. وفى هذه الحالة لا نكون بصدد إضراب بل بصدد استحالة مادية جعلت العمل غير موجود أصلاً حتى يتمكن العمال من أداءه. وإذا كان امتناع العمال عن أداء العمل غير الملزم هدفه حمل صاحب العمل على أداء أو تنفيذ التزاماته فإننا لا نكون بصدد الإضراب ولكن أمام تطبيق للدفع بعدم التنفيذ يتعلق بالتزامات صاحب العمل وليس بتحقيق مطالب [3].

وإذا كــان الأصل أن امتناع العمال عن أداء عمل إضافي لا يعد إضراباً فــإن هــناك تساؤل يتعلق بحالة تكليف صاحب العمل لغير المضربين بأداء عمــل زملائهــم المشــاركين في الإضراب بجانب عملهم الأصلي فهل يعد امتــناعهم عن هذا العمل الإضافي إضراباً؟ أجابت محكمة النقض الفرنسية عــلى ذلــك بأن الامتناع هنا لا يشكل إضراباً إلا أنها انتهت إلى نتيجة فى غايــة الخطــورة. فالمحكمــة تــرى أن هــذا الامتناع يعد خطأً جسيم من

---

[1] د/ محمــد عــبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٦ - د/السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٧٧ - د/ محمود جمال الدين ذكى: الوجيز - مرجع سابق - ص٥٢١.

وانظر في القضاء الفرنسي :

Bull. civ., IV, p. 335; Cass. soc., 21-6- :١٩٥٤-٦-Cass. soc., 24 .1951, Droit Social 1952, p. 117

[1] Cass. soc., 42-6-1954: D.P. 1954, p. 698; Cass. soc., 15 juin 1937: .D.P. 1938, n. 1, p. 23

[3] د/ إبراهيم الدسوقى أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٤ - د/محمود جمال الدين ذكى : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٨٠٥.

جانب العمال لأن التكليف الذي صدر لهم من صاحب العمل يدخل في إطار الاختصاص العادي لرب العمل.

والحق أن ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية يجافى المنطق وينم عن تبـنى المحكمـة لمفهوم ضيق للإضراب فالواضح أن هؤلاء العمال حينما امتنعوا عن أداء العمل الإضافي إنما أرادوا تأييد حالة الإضراب القائمة [1]. ويضيف بعض الفقه أن المحكمة قد جانبها الصواب أيضاً على أساس أن حق صاحب العمل في فرض ساعات إضافية عند اللزوم يجعل هذا العمل إلزاميا للعمـال غـير المضربين وبالتالي فإن التوقف عن أداء العمل الإضافي هنا يشكل الإضراب بالمعنى الدقيق[2].

وإذا كان تحقق العنصر المادي للإضراب يستلزم التوقف الجماعي عن أداء عمـل ملزم فإن الأمر يحتاج لمعيار أو ضابط يساعد على إثبات توافر هـذا العنصـر. ويمكن أن يمثل عدم التواجد بمكان العمل معياراً أو وسيلة لإثـبات عنصـر التوقف عن العمل. ويعنى ذلك أن على العمال إذا أرادوا ممارسـة حـق الإضـراب أن يمتنعوا عن التوجه إلى العمل. أما إذا رغب العمـال إعـلان حالة الإضراب إبان تواجدهم بمكان العمل فإن عليهم تركة فـوراً لتمكيـن باقي زملائهم من أداء العمل بأمان وإتاحة الفرصة لصاحب العمـل لإحلال عمال آخرين بدلاً منهم[3]. و يساعد هذا المعيار القضاء على الـتحقق مـن توافر العنصر المادي للإضراب كما يساعد على التمييز بين الصـور المخـتلفة للـتوقف عن العمل كالإضراب مع احتلال مكان العمل والإضراب البطيء والإضراب قصير المدة المتكرر.

---

[1] د/ السـيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ٢٨ وانظر في الفقه الفرنسي :
Paul Durand et André Vitu : Traité de droit de travail, T. 3, Dalloz, Paris 1955.

[2] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص٤٥.

[3] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق- ص٤٥.

ثانياً : التوقف الجماعي عن العمل:

يعتــبر الــتوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب. ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمــل امتناعاً مدبراً. ويعنى ذلك أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعــد إضراباً ولو كان ذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية. فالإضراب وإن كان حقــاً فردياً فإنه لا تتم ممارسته إلا بصورة جماعية[1]. ويعتبر توقف العامل بمفرده خطأ جسيماً يبرر توقيع عقوبة تأديبية عليه. وإذا كانت الجماعية صفة أساســية في التوقف عن العمل كعنصر الانضمام الإضراب فإنه يلزم وضع معيــار لتحديد عدد العمال الذي يحقق التوقف الجماعي ويوجد معيارين في هذا الشأن أحدهما عضوي والآخر عددي

١-المعيار العضوي :

تــأخذ بعض التشريعات بالمعيار العضوي الذي يقرر أنه لا يكفى الــتوقف الجماعي عن العمل بل يجب أن يتم تنظيم الإضراب وإعلانه عن طــريق النقابة العمالية. ويعنى ذلك أن الإضراب الذي ينظمه العمال دون إشــراك نقابــتهم فى تــنظيمه وإعلانه يعد غير مشروعاً. وقد تبنى المعيار قــانون العمل الجديد حيث تنص المادة ١٩٢ منه على أنه "يجب على اللجنة الــنقابية -بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه- إخطــار كــل من صاحب العمل والجهة الإدارية قبل التاريخ المحدد لذلك بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول......".

ويــأخذ المشــرع الفرنسي أيضاً بالمعيار العضوي بالنسبة للإضراب الذي ينظمه العاملين بالمرافق العامة وهو ما قرره القانون الصادر في ٧/٣١/ ١٩٦٣ الــذي يســتلزم أن يعلن الإضراب عن طريق النقابات ذات الصفة

---

[1] د/ محمــد عــبد الخالق عمر : قانون العمل الليبي - المكتب العربي الحديث - الإسكندرية ١٩٧٠ -ص ٧٢٧.

التمثيلــية. هكذا يبدو تبنى المشرع الفرنسي للمعيار العضوي بصورة جزئية حيث قصر تطبيقه على الإضراب في المرافق العامة فقط [1].

٢-المعيار العددي :

خلافــاً للمعيار العضوي يوجد المعيار العددي الذي يفيد أن الامتناع الجماعــي عــن أداء العمــل الملــزم يعد إضراباً سواء تم تنظيم الإضراب وإعلانـــه عـــن طريق منظمه نقابية أو عن طريق العمال. وقد تبنى قانون العقوبـــات المصري هذا المعيار - حيث استلزمت المادة ١٢٤ منه أن يمتنع عن أداء العمل ثلاثة أو أكثر من الموظفين أو المستخدمين.

ويـــرى بعض الفقه [2] أن عدد ٣عمال فأكثر المنصوص عليه في المـــادة ١٢٤ مـــن قـــانون العقوبات قصد به تحديد الحالات التي يكون فيها الإضـــراب معاقـــباً عليه جنائياً. ويعنى ذلك أن الحالات الأخرى للإضراب تكـــون مشـــروعة ولا يوجـــد بشأنها تحديد لعدد العمال اللازم لتوافر صفة الجماعية والأمر في هذه الحالة يكون متروكاً لتقدير القضاء وفقاً لظروف كل حالة على حده.

ويؤخـــذ علـــى هذا المعيار أنه لم يحدد بدقة العدد اللازم من العمال الـــذي يترتب على توقفه عن العمل تحقق الإضراب. ولتلافى هذا النقد ذهب بعـــض الفقـــه الفرنسي [3] إلى أنه يلزم لتوافر صفة الجماعية امتناع أغلبية العمال عن أداء عملهم الملزم. ويؤخذ على هذا الرأي أيضاً أنه يتطلب إجراء اســـتفتاء سابق بين العمال حتى يمكن إعلان الإضراب وهو ما يعنى إفراغ حرية الإضراب من مضمونها [4].

---

[1] د/ الســـيد عـــيد نـــايل: المرجع السابق -ص٦٨٤ - د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص٤٧.
[2] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٥٠.
[3] أنظر في ذلك : د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٥١.
[4] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٨٤.

وخلاصـــة القـــول أنـــه يكفي لتوافر صفة الجماعية امتناع عدد من العمـــال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً مدبراً. ولا يشترط أن يمثل هذا العدد أغلبـــية العمـــال وتقدير كفاية هذا العدد لتوافر صفة الجماعية والتعبير عن الرأي العمالي يعد من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع.

الفرع الثاني

العناصر المعنوية للإضراب

إضـــافة إلى العناصر المادية يلزم توافر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في قصد الإضراب وتدبيره وضرورة أن يهدف الإضراب إلى إجـــبار صاحب العمل على تلبية المطالب المهنية المشروعة للعمال وهو ما سنحاول بيانه بإيجاز فيما يلي:

أولاً : قصد الإضراب :

نعـــني بقصد الإضراب كأحد العناصر المعنوية للإضراب اتجاه نية العمـــال إلـــى مخالفة بنود عقد العمل أو التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروطه عن طريق الامتناع عن أداء العمل المكلفين بأدائه[1]. ويترتب على ذلك أن امتناع العمال عن أداء العمل لاعتقادهم أنه غير ملزم لهم أو لظنهم أن أيام التوقف عـــن العمـــل هي أيام أجازه فإننا لا نكون بصدد إضراب لعدم انصراف نية العمـــال إلى التوقف عن العمل بمعنى أن التوقف هنا ليس مقصوداً حتى ولو كان كاملاً وجماعياً[2].

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال وليس برغبتهم.

---

[1] م/ محمـــد عزمـــي البكري: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد – الجزء الثاني – المكتبة القانونية – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٧٣٥.

[2] د/ الســـيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٨٥ – د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص٦٠-٦١.

ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقــة صـــاحب العمل لانتفاء نية الإضراب في هذه الحالة. ويرجع ذلك أيضاً إلى أن قصد الإضراب يعنى نية الإضرار بصاحب العمل حيث يكون الإضــراب وسيلة ضغط عليه حتى يستجيب لمطالبهم المهنية[1]. ولا يعتبر الإضراب مشروعاً إذا كان يهدف فقط للإخلال بسير العمل بالمنشأة دون أن يكون القصد منه تحقيق مطالب مهنية وتمثل هذه الحالة تجاوزاً في ممارسة حق الإضراب [2].

ثانياً : تدبير الإضراب :

قــد يتحقق التوقف الجماعي عن العمل ولكن لأسباب مختلفة بمعنى أن الأمر قد لا يعدو مجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة وعندئذ لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق. ويعنى ذلك أنه لكي نكون بصدد إضراب فإنه يلزم أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن اتفاق سابق أو لاحــق بيــن العمـــال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً. وقد أكد القضاء الفرنسي[3] على هذا العنصر من خلال تعريفة للإضراب بأنه التوقف المدبر عــن العمــل بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التى سبق رفضها من جانب صـــاحب العمــل. وقــد أكد الفقه الفرنسي أيضاً عن هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب.

ولــم يغفــل المشرع المصري أيضاً استلزام توافر قصد الإضراب ويظهــر ذلك من سياق نص المادة ١٢٤ من قانون العقوبات التى تقتضي أن يكون العمال المنظمين للإضراب يبتغون تحقيق غرض مشترك. وبصفة عامة

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٨٦.
[2] د/ عــبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٦٢ والمراجع المشار إليها بهامش ١.
[3]Cass. soc., 24-6-1972: Bull. civ., V, n° 372, p. 341; Cass. soc., 17-1-1968: Bull. civ., V, n° 35، Cass. soc., 17-1-1968: Bull. civ., V, n° 35.

فـــإن تدبير الإضراب يتحقق فى حالتين هما : الاتفاق السابق على الإضراب وتلاقى النوايا عند إعلان الإضراب.

١-الاتفاق السابق على الإضراب :

يقصـــد بالاتفاق السابق على الإضراب أن يتفق العمال على اللجوء للإضراب للضغط على صاحب العمل بغض النظر عن الطريقة أعترف يتم بها هذا الاتفاق، فقد يتم الاتفاق على الإضراب عن طريق التصويت أو غيره من الوسائل. وقد استلزم قانون العمل الجديد أن يتم الاتفاق على الإضراب و إعلانـــه من خلال المنظمة النقابية العمالية وأن تتوافر أغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارتها حتى يتم إعلان الإضراب [١].

وقـــد تبـــنى المشرع الفرنسي هذا الاتجاه بالنسبة للإضراب في مجال المرافق العامة حيث استلزم قانون ١٣ يوليو ١٩٦٣ أن يتم تنظيم الإضراب عن طريق النقابات العمالية التى تمثل عمال هذه المرافق.

٢-الاتفاق اللاحق :

قـــد لا يتحقق الاتفاق السابق على تنظيم الإضراب ولكن تتلاقى نوايا العمـــال القائمين بالإضراب بمعنى أن يكون توقف كل عامل من المنضمين للإضـــراب لذات السبب الذي من أجله توقف باقي العمال عن العمل الملزم. ويعـــنى ذلك أن وحدة الهدف المهني حتى في حالة عدم الاتفاق السابق عليه يجعـــل عنصر تدبير الإضراب متحققاً. ولا يتحقق تدبير الإضراب إذا كان ســـبب توقف كل عامل مختلف عن الآخر كما لو توقف أحد العمال ظناً منه أن اليوم عطله بينما توقف الثاني لاعتقاده أن المشروع سيخفض عدد عماله ويـــتوقف ثالـــث للضغط على صاحب العمل ...الخ[٢]. ففي هذه الحالات قد تزامـــن التوقف عن العمل ولكن لم تتحقق وحدة الهدف التى تعد دليلاً على

---

[١] المادة ١٩٢/١.

[٢] د/ عـــبد الباســـط عـــبد المحسن : المرجع السابق – ص٦٤ – د/السيد عيد نايل: المرجع السابق – ص٦٨٧.

تلاقى النوايا أو تدبير الإضراب [1]. ولكي يتحقق القاضي من توافر عنصر تدبير الإضراب فإن عليه أن ينظر لكل حالة على حدة فإذا وجد أن ما حدث لا يعـدو أن يكـون تزامن بسيط في التوقف أو الامتناع عن أداء العمل فلا يتحقق الإضراب. أما إذا كان التوقف الجماعي قد جاء على أثر اتحاد هدف العمـال الممتنعيـن عـن أداء العمل وتلاقى إرادتهم فإننا نكون أمام توقف جماعي مشروع يمثل إضراباً بالمعنى الدقيق [2].

ثالثاً : المطالب المهنية الممكنة والمشروعة :

يعـد تحقـيق المطالـب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي من ممارسته. وعلى هذا فإن تخلف المطالـب المهنـية للعمال يؤدى لانتفاء الشرعية عن الإضراب. ويجب أن تكـون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل. ومن المتصـور أن يوجـد التوقف الجماعي المدبر عن العمل دون وجود مطالب مهنية كما لو امتنع عدد كبير من العمال عن أداء العمل لمشاهدة مباراة هامة أو المشـاركة في موكب أحد كبار المسئولين الذي يمر بجوار المنشأة. وقد يكـون الـتوقف بسبب قوة قاهرة أو بهدف إجبار صاحب العمل على تنفيذ التزاماته، وفى كل هذه الحالات لا يمثل هذا التوقف إضراباً.

ويثـير عنصـر المطالـب المهنية للعمال عدة تساؤلات حول مدى ضـرورة الإعـلان والتحديد السابق لهذه المطالب والمقصود بهذه المطالب وهو ما سنجيب عنه بإيجاز فيما يلي :

---

[1] د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق – ص ٧٢٨.

[2] د/ السـيد عـيد نايل : مدى مشروعية الإضراب – مرجع سابق – ص٤٢ ولذات المؤلـف: قانون العمل – مرجع سابق – ص ٦٨٧ – د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٦٥.

١- مدى ضرورة التحديد والإعلان السابق للمطالب المهنية:

من خلال تعريفات الفقه والقضاء للإضراب يتضح أنه لا يجب الإعلان السابق عن المطالب المهنية للعمال التى قام الإضراب لتحقيقها. ويكتفي الاتجاه الغالب في الفقه بتحديد المطالب المهنية عند نشوب الإضراب وهذا هو ما يجعل الإضراب المفاجئ مشروعاً.

و تستلزم محكمة النقض الفرنسية [١] في بعض أحكامها ضرورة الإعلان السابق للمطالب المهنية المشروعة لأن هذا الإعلان هو الذي يميز الإضراب عن العصيان وعن عدم تنفيذ الالتزامات العقدية. وقد أخذ بهذا النهج أيضاً قانون العمل المصرى الجديد حيث تتطلب المادة ٣/١٩٢ منه أن يتضمن إخطار رب العمل والجهة الإدارية بالإضراب الأسباب الدافعة إليه. ويتأكد ذلك أيضاً بما تقرره الفقرة الأولى من ذات المادة من ضرورة وصول هذا الإخطار قبل بدء الإضراب بعشرة أيامٍ على الأقل.

وقد أحسن المشرع صنعاً حين اقتضى الإعلان السابق عن المطالب المهنية قبل الإضراب بمدة معقولة (١٠ أيام) فقد يستجيب صاحب العمل لهذه المطالب أو يتفاوض مع العمال بشأنها مما يؤدى لتجنب وقوع الإضراب [٢]. ولا عبرة بالوسيلة التى يتم بها الإعلان عن المطالب المهنية فقد يتم هذا الإعلان عن طريق الملصقات أو الإعلانات فى أماكن العمل أو الإعلان في الصحف عندما يكون الإضراب شاملاً لإقليم الدولة. ويمكن الإعلان عنها أيضاً بخطاب موصى عليه بعلم الوصول يرسل لصاحب العمل وهو ما أخذ به القانون المصري (م. ٢/١٩٢).

---

(١) Cass. soc., 26-3-198: J.C. P.، éd G., I- 8870, p. 202.

(٢) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٨٩ – د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص٦٩.

٢- مفهوم المطالب المهنية :

تمثل المطالب المهنية الغاية التى يعلن من أجلها الإضراب وبالتالي فإن مــن المفــيد أن نحدد ماهية هذه المطالب وطبيعتها. وقد انقسم الفقه في هذا الصدد إلى اتجاهين أحدهما يأخذ بمفهومٍ موسع للمطالب المهنية والآخر يأخذ بمفهوم ضيق لها.

أ - الاتجاه الضيق : يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أنه يجب تحديد المطالب المهنية التي يرمى الإضراب إلى تحقيقها. ويحصر هذا الاتجاه تلك المطالب فــي الشروط الخاصة بعقد العمل الفردي كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل. ويعتقد أنصار هذا الرأي أن تحديد المطالب المهنية يؤدى لمنع تجاوز العمال لحق الإضراب أو تعسفهم في استخدامه. ويضيف هذا الفقه أيضاً أن هذا التحديد يضع الإطار السليم للإضراب المهني حيث يستبعد صور التوقف غــير المشــروعة كالإضراب السياسي لأن صاحب العمل لا يستطيع إجابة المطالب في هذه الحالة لأنها تكون موجهه عادة للدولة [١].

ب - الاتجــاه الموســع : يحظى هذا الاتجاه بقبول الفقه والقضاء ويأخذ به قــانون العمل الجديد (م.١٩٢/١). وتتحدد المطالب المهنية وفقاً لهذا الاتجاه بكل ما يتعلق بمصالح العمل أياً كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية -مهنية- اجتماعــية - اقتصادية) وأياً كان مصدرها (قانون - لائحة - عقد). ويبنى أنصار هذا الرأي ما ذهبوا إليه على أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب قــد جــاء عاماً ولم يقصره على مطالب مهنية محددة، كما أن حصر نطاق الإضــراب فــي عدد محدد من المطالب المهنية ينتقص من أهميته القانونية ويفقــده فاعليــته في مواجهة تعنت صاحب العمل. وبجانب ذلك فإن الأخذ

---

[١] راجع في ذلك د/ محمود جمال الدين زكى: الوجيز - مرجع سابق - ص٥٢٤.

بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية يضمن أن يشتمل الإضراب على العديد من صور التوقف المختلفة [1].

ويترتــب على الأخذ بالمفهوم الموسع للمطالب المهنية أن التوقف عن العمــل للاحتجاج على المعاملة القاسية التى ينتهجها صاحب العمل ضدهم. والـــتوقف عن العمل للاعتراض على الفصل الجماعي أو على تعطل أجهزة التكيــيف بالمنشـــأة أو للاعـــتراض على شروط العمل الجديدة يعد إضراباً مشروعاً[2].

والواقـــع أن اســـتلزام أن يهـــدف الإضـــراب لتحقيق مطالب مهنية مشـــروعة للعمال هو ما يميز بين الإضراب والاجتماع النقابي حيث يتحقق التوقف عن العمل فى الحالتين. ولا شك أن التمييز بينهما يرتب نتائج قانونية هامـــة حيـــث أن الاجتماع النقابي في مقر العمل هو أمر محظور ويعرض المشاركين فيه لعقوبات تأديبية في حين أن الإضراب أمر مشروع. وللتفرقة بينهما يلزم أن نميز بين فرضين:

الفرض الأول : الاجتماع النقابي بدون تقديم مطالب مهنية:

يـــتحقق هذا الفرض عندما تقوم النقابة العمالية بعقد اجتماعها النقابي فـــي مكان العمل وزمانه. ويثار التساؤل بشأن مشروعية مثل هذا الاجتماع. ويؤكـــد الفقه والقضاء في فرنسا على عدم مشروعية هذا الاجتماع. كما أكد المشـــرع الفرنسي أيضاً على ذلك حيث حظر القانون الصادر في ١٢/٢٧/ ١٩٦٨[3] الخاص بتنظيم النشاط النقابي في المشروع عقد الاجتماعات النقابية فـــي وقت العمل ومكانه. كما أن القانون الصادر في ١٩٨١/٨/١٤[4] يعطى

---

[1] د/ محمود جمال الدين ذكى: المرجع السابق – ص ٥٢٤ – قانون العمل – مرجع سابق – ص ٨٠٧.

[2] Cass. soc., 16-10-1986: Droit Social 1986, p. 614; Cass. soc., 23-10-1996: Droit Social 1970, p. 128, note SINAY; Cass. soc-٢٦-١٠ ،. :١٩٧٧Bull. civ., V, p. 452.

[3] المادة L. 412-5 et .

[4] المادة L. 461-I.2.

للعمـــال فقــط دون الـــنقابات حـــق عقد اجتماعات بمكان العمل وزمانه. وللالتفاف حول أحكام هذا القانون فإن النقابات العمالية تعقد هذه الاجتماعات بمكـــان العمـــل وزمانــــه تحت ستار الإضراب رغم انتفاء المطالب المهنية للعمال.

الفرض الثاني: الاجتماع النقابي اللاحق لإضراب قصير المدة:

يتحقق هذا الفرض عندما تقوم النقابة العمالية بعقد اجتماع نقابي بمكان العمـــل وزمانه على أثر إعلان الإضراب قصير المدة. والتساؤل الذي يثار هـــنا يتعلق بمدى مشروعية توقف العامل عن أداء العمل للاشتراك في مثل هذا الاجتماع.

ويجيـــب القضاء الفرنسي [١] على هذا التساؤل بأنه إذا كان عقد هذا الاجتماع تم بقصد مناقشة المسائل المتعلقة بالإضراب القصير الذي تم إعلانه فإننا نكون بصدد إضراب مشروع وليس اجتماع محظور. ويرجع ذلك لسبق الإعلان عن المطالب المهنية للعمال.

المطلب الثالث

صور الإضراب

يتخذ التوقف الجماعي عن العمل صوراً عديدة يسهل التمييز بينها عن طريق البحث عن الهدف من الامتناع عن أداء العمل. فإذا كان التوقف بقصد تحقـــيق مطالب مهنية مشروعة وممكنة للعمال فإننا نكون بصدد الإضراب المهنـــي. أما إذا كان الإضراب موجهاً ضد الدولة أو لتحقيق مطالب سياسية فإننا نكون بصدد الإضراب السياسي.

---

[١] Cass. soc., 4-07-1972: Droit Social 1974, p. 55; Cass. soc. 16-05-1973: Droit Soical 1974, p. 55, obs. SAVATIER،
وانظر في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص٥٧٢.

الفرع الأول

صور الإضراب المهني

يتخذ الإضراب المهني صوراً عديدة أهمها [1]:

أولاً : الإضراب التقليدي :

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل ومدبر. ويلزم في هذه الحالة إخطار صاحب العمل بميعاد الإضراب ومدته ليتخذ ما يلزم من احتياطات. ويمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب كما أنه يتلاءم مع ظروف العمال وصاحب العمل. فالإضراب التقليدي يمكن العمال مراعاة الحالة الاقتصادية للمنشأة والإمكانات المالية المتاحة لهم لمواجهة آثار الإضراب التى تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر خلال فترة الإضراب.

وقد يعمد العمال إلى تشكيل لجان تسمى لجان الإضراب تكون مهمتها متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب ومنع صاحب العمل من إحلال عمال جدد محل العمال المنضمون للإضراب. ولا يخفى ما للدور الذي تلعبه هذه اللجان من أهمية إذ أن نجاحها في عدم إحلال عمال جدد محل القائمين بالإضراب هو الذي يجبر صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم حتى يتوقى ما يترتب على استمرار الإضراب من خسائر [2].

ثانياً : الإضراب الدائر :

يتحقق الإضراب الدائر عندما يمتنع عمال أحد أقسام المنشأة عن العمل امتناعاً كاملاً ومدبراً بحيث يستمر باقي العمال بالأقسام الأخرى في أداء عملهم. ثم يعود عمال القسم الذي كان متوقفاً عن العمل لأداء عملهم

---

[1] لمزيد من التفاصيل راجع د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص ١٢١ وما بعدها.

[2] د/ علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد – دار الثقافة للطباعة والنشر – القاهرة ١٩٨٢ – ص ٤٥٤ هامش ١.

ويـــتوقف قسم آخر وهكذا. ويناسب هذا النوع من الإضراب المرافق العامة كالنقل والبريد حيث تتعدد أقسام هذه المرافق. ومثال الإضراب الدائر في هذه الحالـــة أن يـــتوقف موظفـــي الـــتذاكر عـــن العمل رغم استمرار السائقين ومســـاعديهم في أداء عملهم ثم يعود موظفي التذاكر للعمل ويتوقف السائقين وهكذا. ويتخذ الإضراب الدائر صورتين هما : الإضراب الأفقي والإضراب الرأسي.

١- الإضراب الأفقي :

يتمـــثل الإضـــراب الأفقي هنا في توقف أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعـــات الإنتاج بها ثم يعود عمال هذا القسم للعمل ويتوقف عمال قسم أو قطـــاع آخـــر. وفـــي هذه الصورة يترتب على توقف أحد الأقسام تأثر باقي الأقســـام في المشروع. ومثال ذلك توقف موظفي التذاكر بمحطات القطارات أو المترو إذ يترتب على ذلك اضطراب سير العمل ويتحقق ذات الأمر عندما يعود موظفي التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقي القطارات ففي هذه الحالات يتأثر العمل بالمنشأة.

٢-- الإضراب الرأسي :

يتمـــيز الإضـــراب الرأســـي بأن توقف العمل في أحد القطاعات أو الأقسام لا يترتب عليه التأثير على سير العمل بباقي الأقسام بالمنشأة. ويتحقق الإضراب الرأسي بأن يتوقف مجموعة من العمال في قسم أو قطاع معين من قطاعـــات الإنـــتاج ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل لتبدأ مجموعة أخرى الإضـــراب حتى يشمل التوقف عن العمل كل العمال في هذا القطاع. ومثال ذلك توقف سائقي الأتوبيس عن العمل على أحد الخطوط فهو لا يعوق عمل باقي الخطوط الأخرى [1].

---

[1] د/ عـــبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص١٢٢ - د/محمد عبد الخالق عمـــر: المرجع السابق - ص٧٢٥ - د/على عوض حسن: الوجيز: مرجع سابق - ص٤٥٤-٤٥٥.

وإذا كان الأصل في الإضراب الرأسي أن توقف العمل بأحد القطاعات لا يؤثر على باقي قطاعات المنشأة فإن هذا النوع من الإضراب يتميز بفاعلية ملحوظة في مجال الصناعات الحديثة حيث يتخصص كل قطاع بإنجاز مرحلة من مراحل الإنتاج بحيث يترتب على تعطل أحد القطاعات التأثير على سير العمل بباقي القطاعات. وقد يترتب على الإضراب الرأسي اضطراب سير العمل في ذات القطاع الذي يحل عليه الدور في الإضراب.

ويترتب على هذا النوع من الإضراب عادة خسائر فادحة ولهذا يطلق عليه الفقه مصطلح حرب الاستنزاف المرهقة[1] نظراً لآثارها السيئة على المشروع مما يحرم صاحب العمل من القدرة على الاستمرار في المنافسة مع باقي المشروعات المماثلة [2].

ثالثاً : الإضراب البطيء :

لكي يتحقق الإضراب المهني بالمعنى السليم فإنه يلزم توقف العمال عن أداء العمل بصورة كاملة وجماعية وأنه يستدل على ذلك من عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه. أما في حالة الإضراب البطيء فإن العمال يتواجدون بمكان العمل وزمانه ويؤدوا عملهم ولكن مع الإبطاء في معدل الأداء بما يؤدى لانخفاض الإنتاج ولهذا يسمى "بإضراب الإنتاج"[3].

و يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب عادة للمطالبة بزيادة مقدار حوافز أو مكافآت الإنتاج أو تعديل شروط منحها. وقد يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب أيضاً في حالة حظر ممارسة الإضراب الكامل بناء على شرط

---

[1] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص١٢٣ والمراجع المشار إليها بهامش٣.
[2] د/ ناصف هلال : المرجع السابق – ص ١١٨.
[3] د/ على عوض حسن : الوجيز – مرجع سابق – ص ٤٥٥.

ولرد باتفـــاق جماعـــي إذ لا يجـــوز للعمال عندئذ اللجوء للإضراب الكامل وبالتالي فإن البديل يكون الإبطاء في أداء العمل. وقد يلجأ العمال للإضراب البطـــيء كذلـــك في حالة رغبتهم في الضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية مع حاجتهم للاحتفاظ بالأجر أو بجزء كبير منه لأن التوقف الكـــامل أو الإضـــراب التقليدي سيحرمهم من الأجر خلال فترة التوقف [1]. ويفترض هذا النوع من الإضراب أن يكون العمال قد ارتبطوا بخطة للإنتاج تـــم وضـــعها مسبقاً. وقد أوضحنا سلفاً مدى اعتبار هذه الصورة من صور الإضـــراب المشـــروع حيـــث لا يتحقق فيها التوقف الكامل عن أداء العمل الملزم.

رابعاً : الإضراب قصير المدة المتكرر :

يتمثل الإضراب قصير المدة المتكرر فى امتناع العمال عن أداء العمل لفـــترات قصـــيرة ومتكررة فقد يتم التوقف عن العمل لمدة نصف ساعة ثم يعودوا للعمل ثم يتوقفوا ربع ساعة أخرى ثم يعودوا للعمل وهكذا. وما يميز هذا النوع من الإضراب هو تواجد العمال بمكان العمل وزمانه بل ويقومون بـــأداء عملهـــم ولكـــن على فترات متقطعة دون التأثير على زملائهم غير المضربين. ويتميز هذا النوع من الإضراب عن الإضراب مع احتلال أماكن العمـــل إذ فـــي هذا النوع الأخير يمتنع العمال المنظمين للإضراب كلياً عن العمـــل ثم يحتلوا أماكن العمل لمنع زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب من أداء عملهم. ويختلف هذا النوع من الإضراب أيضاً عن الإضراب الدائر من حيـــث أن الـــتوقف هنا كلياً أو يقوم به نفس القسم المنظم للإضراب أما في الإضراب الدائر فإن التوقف يتم بالتناوب بين عدة مجموعات من العمال[2].

---

[1] د/ علـــي العـــريف: المـــرجع الســـابق – ص ٣١٣ – د/السيد عيد نايل : مدى مشـــروعية الإضراب – مرجع سابق – ص٢٣ – د/ على عوض حسن: الوجيز – مرجع سابق – ص ٤٥٥.

[2] د/ محمـــد عـــبد الخالق عمر : المرجع السابق – ص ٧٢٥ – د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ١٢٧.

خامساً : الإضراب مع احتلال أماكن العمل :

يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه وسيلة لإثبات الإضراب. على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل. وقد تكون هذه الأماكن عبارة عن صالات الطعام أو فناء المنشأة دون التأثير على باقي العمال. على أن الاحتلال قد يمتد ليشمل كل أماكن العمل بما يعوق العمال الذين لم ينضموا للإضراب عن أداء عملهم مما قد يثير المشاكل بين الفريقين. واحتلال أماكن العمل يتيح للعمال التعرف على الحالة الاقتصادية والقانونية للمشروع مما قد يدفعهم لإنهاء الإضراب نتيجة تعرفهم على أمور كانت مجهولة لهم أو لمن يمثلهم. على أن الفقه قد اختلف بشأن مدى مشروعية الإضراب مع الاحتلال الكامل لأماكن العمل [1].

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل لأن الإضراب وإن كان حقاً مشروعاً إلا أنه يجب أن يمارس دون المساس بالحقوق المشروعة للغير أيضاً. وبالنظر لهذا النوع من الإضراب نجد أنه يمس حقوقاً مشروعة لصاحب العمل وللعمال غير المضربين. فاحتلال أماكن العمل يمس بحق صاحب العمل في ملكيته للمشروع حيث يترتب على احتلال أماكن العمل إعاقة ممارسته لسلطاته ويحرمه من الاستفادة من إنتاج منشأته. ومن ناحية أخرى فإن هذه الصورة من صور الإضراب تمس حرية العمال غير المضربين في العمل حيث لا يمكنهم أداء العمل مع رغبتهم منه وقدرتهم عليه. والحل هنا هو إخلاء أماكن العمل من العمال المضربين. ويتم ذلك عن طريق القضاء حيث يتم تحديد العمال الذين يجب طردهم ولا يجوز أن يصدر أمر الطرد هنا جماعياً لأن هناك فريق لا زال يرغب في أداء العمل [2].

---

[1] راجع د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٦٨١ وما بعدها.
[2] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٨٣.

الاتجـــاه الثاني : وفقاً لهذا الاتجاه فإن احتلال أماكن العمل هو أمر مشروع لكونه يمثل شكلاً من أشكال ممارسة الإضراب ووسيلة للضغط على صاحب العمـــل حتى يستجيب سريعاً للمطالب المهنية للعمال. فاحتلال أماكن العمل يخـــتلف عن الإضراب السلبي في الدرجة وليس في الطبيعة. ويرى أنصار هـــذا الاتجـــاه أنه لا يوجد اعتداء على حقوق صاحب العمل أو العمال غير المضربين في هذه الحالة لعدم وجود نية السيطرة على المشروع أو الاستيلاء علـــيه. ولا يعتـــبر منع العمال غير المضربين من أداء عملهم اعتداء على حريـــتهم فـــي العمـــل بـــل إن الأمر لا يعدو أن يكون مجرد نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب[1].

والواقع أن الاتجاه الأول هو الأرجح لقوة حججه واتساقها مع المنطق القانوني السليم. وعلى هذا فإن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يعد عملاً غـــير مشروع. ويتفق هذا الاتجاه أيضاً مع المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات المصري التي تحظر الاعتداء على حرية العمل.

سادساً : إضراب الساعات الإضافية :

يجـــب أن نميز بداءة بين الساعات الإضافية التي يقررها صاحب العمل بإرادته المنفردة وهذه غير ملزمة للعمال والساعات الإضافية الملزمة بموجب العقد أو اللائحة مثلاً. فالنوع الأول يتوقف تنفيذه على محض إرادة العمـــال وبالتالـــي فهي غير ملزمة لهم ولا يعد الامتناع عن أداءها بالتالي إضـــراباً. أمـــا الـــنوع الثاني وهى الساعات الإضافية الملزمة فإن الامتناع الإرادي عـــن أدائهـــا هـــو مـــا يمثل إضراباً[2] .ويرتبط إضراب الساعات الإضـــافية عـــادة بطبيعة المطالب العمالية التى تتمثل عادة في تخفيض عدد

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٨٢.

[2] د/ محمـــد عبد الخالق عمر: المرجع السابق – ص٧٢٦ – د/على عوض حسن: المرجع السابق – ص ٤٥٦.

الســاعات الإضافية أو زيادة مقابلها المادي كما أن هذا النوع من الإضراب يحدث عادة في القطاع العــام[1].

سابعاً : الإضراب المباغت وإضراب التنبيه:

يتمــثل الفارق بين هاتين الصورتين من صور الإضراب في التعبير السابق عن المطالب المهنية للعمال وإعلانهم عن العزم على بدء الإضراب. فــإذا لــم يســبق نشــوب الإضراب إعلان أو تعبير عن المطالب كنا أمام الإضراب المباغت وفى الفرض العكسي يتحقق الإضراب مع التنبيه.

١-الإضراب المباغت :

يقصــد بالإضــراب المباغت أو المفاجئ توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق لصاحب العمل أو الجهة الإدارية بنيتهم فى ذلك. ويهدف العمال مــن المفاجأة هنا توفير قدر معقول من الفعالية حتى يستجيب صاحب العمل سريعاً لمطالبهم لأنه لم يستعد مسبقاً لمجابهة هذا الإضراب. وهذا النوع من الإضــراب يتفق مع المعيار العددي الذي لا يستلزم أن يتم تنظيم الإضراب عــن طــريق المنظمات النقابية كما أنه لم يتطلب شكل محدد للإعلان عن الإضراب [2].

وقــد ســبق أن أشرنا إلى أن الاتجاه الراجح في الفقه والذي يتبناه قــانون العمل الجديد هو المعيار العضوي الذي يستلزم الإعلان المسبق عن المطالــب المهنــية للعمــال ويتطلب تنظيم الإضراب عن طريق المنظمات النقابية أو إعلانه عن طريقها حتى ولو لم يكن العمال المضربين أعضاء في نقابة عمالية.

---

[1] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ١٣٥ – ١٣٦.

[2] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ١٣٦.

٢-إضراب التنبيه :

فـــي هذا النوع من الإضراب يعطي العمال عدة إشارات لصاحب العمـــل تفيد عزمهم على اللجوء للإضراب الكامل إذا لم يستجيب لمطالبهم. ويتحقق هذا الإضراب عن طريق توقف العمال عن العمل لفترات وجيزة بما يكفـــي لجـــذب انتـــباه صاحب العمل وتوصيل الرسالة إليه. والواقع أن هذه الصـــورة مـــن صور الإضراب تجنب العمال خطر فقد الأجر المقابل لفترة التوقف عن العمل في حالة الإضراب الكامل. كما أنه قد يؤكد لصاحب العمل أن العمال جادين في مطالبهم ويصرون على تحقيقها وعندئذ قد يستجيب لهذه المطالب أو يفاوضهم بشأنها مما يجنبهم اللجوء للإضراب التقليدي [١].

وتخـــتلف هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر فى أنه في حالة إضراب التنبيه يتم التوقف لفترة بسيطة واحدة أما في الإضراب قصير المدة المتكرر فإن التوقف يتم عدة مرات [٢].

ثامناً : إضراب التضامن أو التعاطف :

إضـــراب التضـــامن هـــو امتناع مجموعة من العمال عن أداء عملهم الملـــزم للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال. ويعنى ذلك أن هدف الإضـــراب هنا ليس تحقيق مصالح شخصية للقائمين به. والواقع أن ظهور هـــذه الصـــورة من صور الإضراب كان انعكاساً لوجود روح التضامن بين العمـــال علـــى اخـــتلاف مهنهم نظراً لمعايشتهم لذات الظروف الاجتماعية والاقتصـــادية. ولا مـــراء فـــي أن سيادة روح التعاون والتضامن بين أفراد الطـــبقة العاملة يزيدهم قوة في مواجهة صاحب العمل ويجعله أكثر استجابة لمطالبهم [٣].

---

[١] د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٥.
[٢] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٣٧.
[٣] د/ محمـــد عبد الخالق عمر: المرجع السابق - ص ٧٢٨ - د/محمود جمال الدين ذكى : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٩٢٤.

وإذا كـــان يبدو للوهلة الأولى أن هذا النوع لا يحقق مصالح العمال القائمين به فإن تدقيق النظر في المسألة يجعلنا نتأكد أن هذا الإضراب يحقق مصـــالح القائمين به ولو بصورة غير مباشرة. والمصالح هنا قد تكون مادية أو معنوية:

وقد اختلف الفقه حول مدى مشروعية هذا النوع من الإضراب[1].

الـــرأي الأول : يذهـــب بعـــض الفقه إلى ضرورة التمييز بين نوعين هما: إضراب التضامن الداخلي حيث يتعاون العمال المضربين مع زملائهم بذات المنشاة وهذا النوع يعد مشروعاً وينتج عن ممارسته اعتبار مدته أجازه بدون أجـــر. أمـــا إذا كـــان التضامن خارجي بمعنى أن التوقف عن العمل بقصد مناصـــرة زملائهم بمنشأة أخرى أو مشروع آخر فإن هذا النوع يشكل خطئا جسيما يجيز إنهاء عقد العمل. فرب العمل لا يستطيع إجابة مطالبهم في هذه الحالة لتعلقها برب عمل آخر. ويؤيد بعض الفقه المصري هذا الاتجاه لكونه يتفق مع التعريف الدقيق للإضراب[2].

الرأي الثاني : يرى أنصار هذا الرأي أن مشروعية إضراب التضامن ترتبط بمـــدى مشـــروعية إضراب عمال المؤسسة الأخرى التي يهدف الإضراب التضامني لمؤازرتهم نظراً لارتباطهما وجوداً وعدماً ومشروعية. ويعنى هذا أن إضـــراب التضامن لا يكون مشروعاً إلا إذا كان الإضراب الآخر أيضاً مشروعاً والعكس صحيح.

الرأي الثالث : ويعد هذا الرأي هو الأرجح خاصة في فرنسا ويذهب أنصاره إلـــى أن إضـــراب التضامن يكون مشروعاً عامة طالما كان يرمى لتحقيق مطالـــب أو مصـــالح مهنـــية مشروعة لمجموعات العمال بغض النظر عن المؤسسة التي يعملون بها.

---

[1] راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل : قانون العمل – مرجع سابق – ص٦٩٣-٦٩٤.
[2] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٩٤.

الفرع الثاني
الإضراب السياسي

أولاً : المقصود بالإضراب السياسي وخصائصه

١- مفهـــوم الإضراب السياسي : الإضراب السياسي هو توقف العمال عن أداء العمل بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لحملها على تبنى وجهـــة نظـــر سياسية معينة أو إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة [١]. وقد يتمثل هدف الإضراب السياسي أيضاً في تأييد موقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة.

٢-خصائص الإضراب السياسي [٢] :

يـــتميز الإضـــراب السياســـي عن الإضراب المهني من عدة نواحي تمثل خصائص النوع الأول وهى:

أ - الإضراب السياسي لا يوجه ضد صاحب عمل :

أشـــرنا سلفاً إلى أن المطالب العمالية التي يهدف العمال إلى تحقيقها من خلال الإضراب السياسي تكون موجهة للحكومة ولا دخل لصاحب العمل ولا قبل له بها. ويستفاد من ذلك أن العمال المضربين لا ينتظرون أن يحقق صاحب العمل لهم هذه المطالب.

ب - يتمـــثل الإضـــراب السياســـي فـــي الاعـــتراض على بعض سياسات الحكومـــة، على أن العمال لا يقدمون تصوراً أو برنامجاً لما يجب أن تتبعه الحكومة من سياسات جديدة. وعلى العكس من ذلك فإنه في حالة الإضراب المهني يحتج العمال على موقف صاحب العمل تجاههم مع تقديم حلول لهذه

---

[١] د/ عـــبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٤٥ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

[٢] د/ عـــبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص١٤٦ -١٤٧ - د/السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٩٠ - ٦٩١.

المطالـــب كزيادة الأجور أو المكافآت أو تخفيض ساعات العمل الإضافي أو تهيئة مكان العمل ... الخ.

جـــ – العامل الذي يشارك في الإضراب السياسي يتصرف كمواطن عادى وليس كعامل لأن الإضراب السياسي يهدف لتحقيق مطالب سياسية تهم كل فـئات الشـعب فإن العامل حيث يشارك في هذا الإضراب فانه يكون كأي مواطن عادى لا يوافق على التوجهات السياسية التي تتبناها حكومته فيحاول حمــل الحكومــة على تغييرها. والأمر على خلاف ذلك في حالة الإضراب المهنــي حيــث يتعلق الأمر بتحقيق مطالب مهنته وبالتالي يظهر العامل هنا كممـــارس لمهنه معينة وليس كمواطن عادى. وبمعنى آخر فإن المشارك في الإضراب المهني يتصرف بصفته عامل فقط.

ثانياً : مدى مشروعية الإضراب السياسي

يختلف الفقه [1] بشأن مشروعية الإضراب السياسي حيث يوجد اتجاهين في هذا الصدد أولهما يقر بمشروعيته والآخر يرى غير ذلك.

الاتجـــاه الأول : يعـــتقد أنصار هذا الاتجاه أن الإضراب السياسي شأنه شأن الإضـــراب المهنـــي من حيث المشروعية وذلك لصعوبة التمييز أو الفصل بيـــنهما، كمـــا أنه لا يوجد نص تشريعي ينفى مشروعية الإضراب السياسي حيث جاء الاعتراف الدستوري بمشروعية حق الإضراب عاماً .

الاتجاه الثاني : يعد هذا الاتجاه هو الغالب في الفقه ويذهب إلى أن الإضراب السياســـي يمـــثل ســـلوك غير دستوري من القائمين به. ويرجع ذلك لكونه يســـتخدم أسلوب كفاح غير مباح دستورياً للمواطنين ويشكل اعتراضاً على قرارات سبق وأن اتخذتها الحكومة تطبيقاً للتشريعات المعمول بها. ويضيف أنصار هذا الاتجاه أن تنظيم المنظمات النقابية العمالية للإضرابات السياسية يعـــد خـــرقاً لمبدأ التزامها بالحياد السياسي. وبجانب ما سبق فإن الإضراب

---

[1] أنظر د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٩١ – ٦٩٢.

السياســي يضر بمصالح صاحب العمل ويكبده خسائر مالية رغم عدم قدرته علــى تلبية المطالب السياسية التي ينادى بها العمال. وبالتالي فإن العمال إذا أرادوا التعبــير عن اتجاهاتهم السياسية فإن عليهم اللجوء للطرق السلمية أو ممارسة الإضراب السياسي خلال الأجازات بما يجنب صاحب العمل الكثير من الأضرار دون أن يرتكب خطأ تجاه العمال.

ثالثاً : صور الإضراب السياسي :

يتخذ الإضراب السياسي عدة صور منها :

١-الإضرابات السياسية الخالصة :

يتحقق هذا النوع من الإضرابات عندما يرمى العمال لتحقيق مطالب أو أهــداف سياسية محضة وهو ما حدث في فرنسا للاعتراض على انضمامها لحلــف الأطلنطــي. وقد وجد هذا النوع تطبيقاً في مصر أيضاً ومثال ذلك الإضــراب العــام سنة ١٩٦٤ بمناسبة مفاوضات الجلاء وإضراب العمال والموظفين أثناء الحركة الوطنية في عام ١٩١٩. وهذا النوع من الإضرابات نــادر الحــدوث عمــلاً لأنه ليس من العدل أن يتحمل صاحب العمل الآثار الاقتصادية له رغم عدم قدرته على تحقيق المطالب السياسية للعمال [١].

٢-الإضرابات السياسية المختلطة الاقتصادية والسياسية:

يحــدث هذا النوع من الإضرابات عندما يحاول العمال الضغط على الحكومة لتعديل سياستها الاقتصادية. فهدف العمال هنا هو تحقيق مزيج من الأهــداف السياســية والاقتصادية. ومن تطبيقات هذا النوع من الإضرابات إضــراب ١٩٣٨/١١/٣٠ فــي فرنســا للاحتجاج على السياسة الاقتصادية المطــبقة فــي هــذا الوقــت وكذا إضراب أغسطس ١٩٥٣ ضد المراسيم الاقتصادية التي أصدرها «لانيل» [٢].

---

[١] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق- ص ١٥٠.

[٢] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٥١ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

٣-الإضرابات المختلطة المهنية والسياسية :

يقـــع هذا النوع من الإضرابات عندما تكون المطالب التي يسعى العمال لتحقـــيقها مهنـــية وسياسية في ذات الوقت. وتلجأ النقابات إلى هذا النوع من الإضرابات عادة لتحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية. ومثال هـــذه الإضرابات ما تدعو إليه النقابات العمالية للاحتجاج على القبض على منظمي الإضراب أو للاعتراض على الاعتداء على الحريات النقابية أو على شـــروط العمـــل غير العادلة. ويمثل هذا النوع الصورة السائدة للإضرابات السياسية في مختلف دول العالم.

وتـــأخذ محكمـــة الـــنقض الفرنســـية في هذا النوع من الإضرابات بالغـــرض الرئيسي من الإضراب: فإذا كان هذا الغرض هو تحسين ظروف العمل كان الإضراب مهنياً مشروعاً أما إذا كان الهدف الرئيسي سياسياً كان الإضـــراب سياســـياً أي غـــير مشروع [1]. وما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنســـية هو ما يقطع الطريق أمام النقابات العمالية في استخدام هذا النوع لتحقيق أهداف سياسية.

المطلب الرابع

نتائج ممارسة حق الإضراب

لا تقتصر آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة العقدية التي تربط القائمين به بصاحب العمل بل تمتد لتمس العلاقة بين صاحب العمل والعمال الذين لا يشاركون في الإضراب وعلى علاقة صاحب العمل بعملائه.

---

[1] د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٦٩٢– ٦٩٣.

الفرع الأول

آثار الإضراب بالنسبة للعمال المضربين

إذا كـان الإضراب يحقق للعمال بعض مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة، فإنه قد يؤدى أيضاً إلـى إلحاق خسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حـدث الإضـراب في مجال حيوي كالمواصلات أو البترول. على أن آثار الإضـراب تمـتد للعمـال المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق عن مدة التوقف. وتبدو خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم [1].

الغصن الأول

أثر الإضراب على عقد العمل [2]

أولاً : موقف المشرع : تبنى قانون العمل الجديد نظرية مؤداها أن الإضراب يؤدى إلى وقف عقد العمل لا إلى إنهائه حيث تنص المادة ١٩٥ منه على أنة " يترتـب علـى الإضـراب المشار اليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته أجازة للعامل بدون أجر".

ثانياً : موقف القضاء :

تبنت محكمة النقض المصرية في البداية نظرية الإنهاء التي تعنى أن الإضـراب يـؤدى إلـى إنهـاء عقد العمل لكونه يشكل إخلالاً بالالتزامات الـتعاقدية الـتي يلتزم بها تجاه صاحب العمل[3]. على أن الاتجاه السائد في

---

[1] د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص ١٠١.

[2] لمـزيد من التفاصيل د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص٦١١ وما بعدهـا – د/ السـيد عيد نايل : المرجع السابق – ص ٧١٥ وما بعدها – د/ محمود جمـال الدين زكي: أثر الإضراب على عقد العمل – مجلة القانون والاقتصاد – السنة ٢٥ العد دان الأول والثاني مارس – يونيو ١٩٥٥.

[3] نقض مدني ١٩٣٧/٤/٢٥ – مشار إليه لدى د/ عبد الباسط عبد المحسن – المرجع السابق – ص ٦٤٩ هامش ١.

القضاء المصري والذي تبنته محكمة النقض فيما بعد يؤيد نظرية الوقف أي وقف العقد[1].

ويؤســس القضـــاء المصري ما ذهب إليه على أن العامل المضرب لازال متمســكاً بالعقد الذي يربطه بصاحب العمل وما الإضراب إلا وسيلة لتحسين ظروف العمل بما يكفل استمرار علاقة العمل على نحو أفضل. ولا شــك أن عدم إعادة العامل لعمله بعد انتهاء الإضراب يعد فصلاً تعسفياً غير جائز إلا إذا اقترن الإضراب بخطأ جسيم [2] أو تعسف يبرر هذا الفصل[3]. فالتعسف في استخدام حق الإضراب يجعله وسيلة للإضرار بمصالح صاحب العمل [4].

ولا شــك أن الأخذ بالنظرية القائلة بأن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهــيه يقتضـــي أن تكــون نية العمال متجهة لتحقيق مطالب مهنية مع الاحتفاظ بعقد العمل. وعلى هذا فلا يصح الأخذ بهذه النظرية إذا اتجهت نية العمـــال إلـــى إنهـــاء عقد العمل ويستشف ذلك من إطالة مدة الإضراب بلا

---

[1] محكمـــة الأزبكية الجزئية الأهلية - ١٩٣٦/٢/٢٠ - المحاماة السنة ١٧ - العدد الثامـــن - رقـــم ٤٥٩ - ص ٩١٤-٩١٥ - محكمة القاهرة الكلية ١٩٣٧/٥/٢٠ - المحاماة السنة ١٨ - رقم ٨١ - ص ١٧١ وما بعدها - محكمة الجيزة الابتدائية ٢٦/ ١/١٩٥٦ - محكمـــة القاهرة الابتدائية ١٩٥١/٢/٨ مشار إليهما لدى د/ عبد الباسط عبد المحسن والمرجع السابق - ص ٦٥٠ هامش ١-٤ جنح مستأنف طنطا ٢٤/١١/ ١٩٥٨ - حســـن البسيوني وسمير السلاوى: قضاء العمل تطبيقا لقانون العمل ونظام العامليـــن بالقطاع العام وقوانين التأمين الاجتماعي - طـــ١ - دار الثقافة الجديدة - القاهرة ١٩٨٢ - ص٣٩٦ وما بعدها - محكمة شمال القاهرة الكلية عمال - الدعوى رقـــم ١٧٧١ لســـنة ١٩٧٣ في ١٩٧٣/١١/١٢ - حسن البيسوني وسمير السلاوى: المرجع السابق - ص ٣٩٩ وما بعدها.

[2] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٦١ وما بعدها.

[3] أ/فتحـــي عـــبد الصبور : الوسيط في قانون العمل : جـــ١ - المدخل في تشريع العمل - علاقات العمل الفردية - دار الهنا للطباعة - القاهرة ١٩٨٥ - ص١٨٠ وما بعدها.

[4] م/أنـــور العمروســـى : قضـــاء العمل - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٨٣ - ص ٥١٧.

مبرر. وعلى ذلك فإن الإضراب هنا يؤدى إلى إنهاء عقد العمل وليس لمجرد إيقافه[1].

ثالثاً : موقف الفقه :

انقسم الفقه المصري في هذا الشأن إلى اتجاهين:

الاتجـاه الأول : يمثل هذا الاتجاه غالبية الفقه ويؤيده القضاء ويرى أنصاره أن الإضراب المشروع الذي لا يمثل خطأ جسيم من جانب العامل ولم يقترن بالتعسف يوقف عقد العمل ولا ينهيه[2]. على أن أنصار هذا الاتجاه يؤكدون علــى ضرورة التعرف على نية العمال المضربين للتأكد من اتجاهها لوقف تنفــيذ العقد فقط خلال مدة الإضراب دون أن تتجه إلى إنهاء هذا العقد. وفى حالــة الشــك في نية العمال فإن هذا الشك يفسر لصالحهم وبالتالي لا يجوز فســخ العقــد لأن الفســخ يستلزم اتجاه نية هؤلاء العمال صراحة إلى إنهاء العقد[3]

ويــرى بعــض أنصار هذا الاتجاه[4] أنه في حالات الإضراب التي تــندرج تحت طائلة التجريم والعقاب أو أعترف تمثل خطأ جسيم من جانب العمــال المضربين فلا يعد عقد العمل منتهياً من تلقاء نفسه حيث يستلزم هذا

---

(1) فتحي عبد الصبور : الوسيط في قانون العمل - جـ١ - المدخل في تشريع العمل - عقد العمل الفردي - المطبعة العالمية - القاهرة ١٩٦٨ - ص ٥٦٤ وما بعدها - د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٢١.

(2) د/ علي العريف : شرح قانون العمل - مرجع سابق - ص٢٨٨ - ٢٨٩ - د/السيد عـيد نايل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٤٢ - قانون العمل - مــرجع سابق - ص ٧٣٢ - محمد بدوي : المرجع في قانون عقد العمل الفردي - والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمل وأمراض المهنة - مطبعة دار التأليف - القاهرة ١٩٥٥ - ص٣٨٧ - فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل ١٩٥٨ - مرجع سابق - ص ٨١٠ - د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٥٧ وما بعدها.

(3) حسن عامر : إلغاء العقد - القاهرة - ١٩٥٣ - بدون ناشر - ص٩٤ - د/السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٣١.

(4) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٧٣٣.

الفقه أن يتم إخطار العامل مسبقاً بالفصل عندما يكون العقد غير محدد المدة ويتم رفع الأمر للقضاء للمطالبة بالفسخ إذا كنا بصدد عقد عمل محدد المدة.

الاتجاه الثاني : يذهب القائلين بهذا الرأي أنه أمام صمت المشرع عن تنظيم آثــار الإضـــراب فإنه يجب أن نطبق القواعد العامة في الالتزامات وبالتالي يجب أن نميز بين ثلاثة أنواع من الإضراب وهي :

* **الـــنوع الأول** : الإضراب الذي يهدف إلى إجبار صاحب العمل على تنفيذ الـــتزاماته أياً كان مصدرها وهذا النوع لا يعدو أن يكون دفعا بعدم التنفيذ (م١٦١ مدني).

* **الـــنوع الثانـــي** : الإضراب الذي يرمى إلى تعديل عقد العمل وهذا النوع يـــؤدى إلـــى إنهاء هذا العقد لثبوت رغبة العمال في ذلك. ويبرر الإنهاء هنا على أساس أن تعديل بنود العقد القائم يعتبر إبراماً لعقد جديد.

* **الـــنوع الثالث** : الإضراب الذي يكون هدفه غير مرتبط بعقد العمل وهذا الـــنوع يترتـــب عليه وقف العقد وليس إنهائه وذلك لوضوح نية العمال في الإبقـــاء عليه. وإيقاف هذا العقد أثناء فترة الإضراب ليس مقصوداً لذاته بل يهـــدف للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم العمالية [١]. على أنه إذا ترتـــب علـــى هذا النوع إخلال العمال عمداً بالتزاماتهم كان لرب العمل المطالـــبة بالـــتعويض أو اللجوء للقضاء للمطالبة بالفسخ. وإذا كان الإخلال الـــذي ارتكبه العمال يمثل خطأ جسيم جاز لرب العمل فسخ العقد دون حاجة إلى حكم قضائي[٢].

---

[١] د/ محمود جمال الدين ذكى : قانون العمل – مرجع سابق – ص٨٢١.
[٢] د/ محمود جمال الدين ذكى : قانون العمل – مرجع سابق – ص٨٢١.

الغصن الثاني

أثر الإضراب على الأجر

القـــاعدة فـــي قانون العمل هي أن الأجر مقابل العمل، وفى حالة الإضـــراب فـــإن العامل يتوقف متعمداً عن أداء العمل وبالتالي فإن المنطق يقتضـــي حرمانه من الأجر وملحقاته [1] خلال فترة الإضراب لأنه لم يؤدى عمـــلاً حتى يستحق أجراً[2]. ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل من الأجر هنا على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ حيث أن عقد العمل من العقود التبادلية والعامل لم ينفذ التزامه بالعمل خلال فترة الإضراب بالتالي فإن من المنطقي أن يمتنع صاحب العمل عن دفع الأجر المقابل لهذا العمل. ويؤسس البعض الآخر حرمان العامل من الأجر على نظرية الســـبب[3]. وتطبيق هذه النظرية يقتضي تناسب الحرمان من الأجر مع الانخفاض في الإنتاج أو مع الوقـــت الذي تم فيه التوقف كما أن تطبيق هذه النظرية يعطى صاحب العمل حـــق اســـترداد الأجـــر الذي دفعه مقدماً أو على سبيل الخطأ حتى لا يثرى العامل بلا سبب على حساب رب العمل.

ويـــرى الـــبعض [4] خلافـــاً لغالبية الفقه أن الإضراب لا يؤثر على الأجـــر. فالعـــامل المضرب يستحق أجره كاملاً خلال فترة الإضراب لأنة يمـــارس حق مشروع وبالتالي فلا يترتب على ممارسته المساس بعقد العمل الذي يظل قائماً ومنتجاً لكافة آثاره بما فيها الأجر وهذا الرأى يخالف صريح نص المادة ١٩٥ من قانون العمل الجديد.

---

[1] أنظـــر في أثر الإضراب على ملحقات الأجر د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص ٧٠٢ وما بعدها.

[2] د/ حسام الأهوانى : شرح قانون العمل – دار النهضة العربية ١٩٩١ – ص١٥٢ وما بعدها.

[3] راجع د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب – مرجع سابق – ص ١٥٦ وما بعدها – د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٦٧٧ وما بعدها.

[4] د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص١١١.

القـاعدة أن العـامل لا يسـتحق الأجر إلا إذا أدى العمل المقابل له. ومعـنى ذلـك أن العـامل لـيس له حق في الأجر عن فترة التوقف أثناء الإضـراب. على أن هناك حالات يتم فيها الخروج على هذه القاعدة بحيث يستحق العامل الأجر عن فترة التوقف رغم أنه لم يؤدى عملاً. ويتحقق ذلك في الحالات التي ينتهي فيها الإضراب عن طريق إبرام اتفاقية جماعية يعطى العمال الحق في الأجر عن فترة الإضراب. ويستحق العامل المضرب أيضاً الأجر عن فترة الإضراب إذا كان التوقف راجعاً لخطأ صاحب العمل.

١- توقيع اتفاق فى نهاية الإضراب :

قد تنجح المفاوضات الجماعية في انهاء النزاع الجماعي بالتوصل إلى اتفاق ينهى هذا الإضراب. والفرض هنا أن هذا الاتفاق الذي ينهى الإضراب يتضـمن بنداً بمقتضاه يستحق العمال المشاركين في الإضراب أجورهم عن فـترة الـتوقف عن العمل، وهذا النص يعد صحيحاً لكونه يحقق حماية أكثر للعامل. كما أن القاعدة التي تقرر حرمان العامل من الأجر عن الفترة التي لم يـؤدى خلالهـا عمـلاً هـي قـاعدة مكملة وبالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالفها[1]. وقد شهد الواقع العملي تطبيقاً لهذه الاتفاقات و منها بروتوكول le protocole Grenelle الـذي تـم توقـيعه عام ١٩٦٨ والذي تضمن بنداً (م١٤) يـنص على التزام صاحب العمل بدفع نسبة ٥٠% من أجور العمال المضربين خلال فترة الإضراب[2].

٢-خطأ صاحب العمل :

قـد يكـون خطـأ صـاحب العمل هو السبب الذي أدى إلى تنظيم الإضراب وبالتالي فإن التوقف عندئذ يكون راجعاً إلى خطئه الجسيم. و يثير

---

[1] د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق –ص ٦٨٧ – د/السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب – مرجع سابق – ص ١٥٧.

[2] د/ عـبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص٦٨٨ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

هذا الخطأ مسئولية صاحب العمل تجاه عماله وبالتالي يستحق هؤلاء العمال تعويضاً يتمثل في إلزام صاحب العمل بدفع أجورهم خلال فترة الإضراب[١]. وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية هذا الاستثناء عدة مرات منها حكمها الصادر في ١٩٥٩/٣/١٢ الذي يقر بأنه إذا كان توقف العمال عن العمل راجعاً إلى خطأ جسيم صادر عن صاحب العمل فإن هذا يبرر تحمل الأخير أجر ٥ أيام لهم على سبيل التعويض[٢]. وقد تأكد هذا الاتجاه أيضا بحكمها الصادر في ١٩٧٥/١/٢٩ حيث تمثل خطأ صاحب العمل في تأخر وصول المواد الأولية للمشروع بقصد عدم تمكين العمال من أداء العمل. ومن هذه الأحكام أيضاً الحكم الصادر عن ذات المحكمة في ١٩٧٩/٣/١٤ حيث كان قصد الإضراب هو إجبار صاحب العمل على أداء أجور العمال بصورة منتظمة نظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعمال[٣]. وتجدر الإشارة إلى أن ما يستحقه العمال أثناء فترة الإضراب الذي يجد سببه في خطأ صاحب العمل ليس أجراً بالمعنى الدقيق وإنما هو تعويض يعادل هذا الأجر على اعتبار أن هذا يمثل أفضل صور التعويض [٤].

و بالإضافة للحالتين السابقتين فإن هناك مساعدات يحصل عليها العمال المشاركين في الإضراب تعويضاً لهم عن الحرمان من كل الأجر أو بعضه

---

(1) PHILIPPE WAQUET : L'indeminisation de grévistes contraints de recourir à la greve par suite d'un manquement de employer à ses obligations, Droit social 1991, p. 315.

(2) Cass. soc., 12-3-1959: Bull. civ., IV, n. 378 et n. 309; D. 1959, p. 241.

(٣) راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٦٨٩.

(٤) يمكن قياس هذا التكييف على ما أخذت به المادتين ٦٩٢ من القانون المدني المصري و ٣٦ من قانون العمل الحالي مع العلم بأنهما لم يستلزما الخطأ من جانب صاحب العمل بل يكفي لتطبيقهما أن يكون العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل. أنظر في ذلك د/ حسام الأهواني: شرح قانون العمل – مرجع سابق – ص ٢٤٧ وما بعدها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض الفقه يرى أن المقابل الذي يستحقه العامل في هذه الحالة يعد أجرا وبالتالي تسرى عليه ما يسرى على الأجر من أحكام راجع في ذلك المستشار/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق – ص ٧٣٤.

خلال فترة الإضراب. ويتم تقديم هذه المساعدات عن طريق المنظمات النقابية العمالية أو لجان الإضراب أو لجنة المشروع. ويجوز لهؤلاء العمال أيضاً إبرام عقود عمل مؤقتة أثناء فترة الإضراب[1].

الفرع الثاني
أثر الإضراب على عقود العمال غير المضربين

قد لا يشارك كافة العمال في الإضراب حيث يكفى إضراب عدد كبير منهم. و قد ينظم الإضراب عمال أحد أقسام المنشأة فقط بحيث تظل الأقسام الأخرى بعيدة عنه. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا يتعلق بتأثير الإضراب على أجر العامل غير المضرب إذا لم يتمكن من أداء العمل بسبب حالة الإضراب القائمة بالمنشأة.

ويجب أن نشير بداءة إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثارها. ويعنى ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل وبالتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل. على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عملهم كما لو اقترن باحتلال أماكن العمل أو بتشكيل لجان تمنع باقي العمال من أداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعاً لمطالبهم. وعندئذ يجب أن نتعرف على مدى التزام صاحب العمل بأداء أجر العمال غير المشاركين في الإضراب.

و يختلف القانون الفرنسي [1]عن نظيره المصري في هذا الصدد حيث يقرر الأول إعفاء صاحب العمل من أداء الأجر إلى العمال غير المضربين

---

[1] راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص٦٩١ وما بعدها.

متى استحال علية تقديم العمل لهم. وعلى خلاف ذلك فإن قانون العمل المصري الجديد يقرر في المادة ٤١ أنه عند استحالة تمكين العمال غير المضربين من أداء العمل بسبب خطئه فانه يلتزم بدفع أجورهم كاملة في حين يلتزم بنصف الأجر فقط إذا كانت استحالة تمكينهم من أداء العمل يرجع لسبب أجنبي.

وتجدر الإشارة إلى أن ما يستحقه العمال هنا ليس أجراً بالمعنى الفني الدقيق وإنما هو تعويض يعادل هذا الأجر.

ويبدو واضحا أن المادة ٤١ من القانون المصري تميز بين فرضين[٢] هما :

الفرض الأول : خطأ صاحب العمل :

و في هذا الفرض يحضر العمال غير المضربين إلى مكان العمل وفى الوقت المحدد لأدائه ولكن لا يمكنهم مباشرته لسبب يرجع لخطأ صاحب العمل. ومثال ذلك امتناع صاحب العمل عن شراء المواد الخام اللازمة للإنتاج بهدف منع العمال من أداء عملهم. ويترتب على هذا الخطأ التزام صاحب العمل بأن يدفع للعمال ما يعادل أجورهم كاملة عن فترة الإضراب[٣]. والواقع أن نص المادة ٤١ من قانون العمل الجديد يثير التساؤل خاصة فيما يتعلق بعبارة "أسباب ترجع إلى صاحب العمل" فهل يعنى

---

[١]راجع في موقف الفقه والقضاء والتشريع في فرنسا في هذا الصدد د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٨٠٦ وما بعدها – د/السيد عيد نايل: قانون العمل – مرجع سابق – ص ٧٣٥ – ٧٣٦.

[٢] يقابل هذه المادة نظيرتها رقم ٤١ من مشروع قانون العمل الموحد التي تنص على أنه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجه عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

[٣] د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب: مرجع سابق – ص ١٩١ – أ.د/محمد علي عمران : شرح أحكام قانون العمل الجديد – ط٢ – دار النهضة العربية – القاهرة ١٩٨٥ – ص٣٠٤ وما بعدها.

عموم هذه العبارة أن كل خطأ يقع من جانبه يعطي العمال الحق في تعويض يعادل أجورهم خلال فترة الإضراب وسواء كان هذا الخطأ عمديا أو تقصيريا ؟ و هل يلزم عندئذ أن يكون الخطأ جسيما؟ وبمعنى آخر هل يستحق العمال مـا يعادل أجورهم عن فترة الإضراب حتى ولو كان خطأ صاحب العمل لا يصل لدرجة اعتباره من قبيل القوة القاهرة ؟

و يذهـب الاتجـاه الراجح في الفقه المصري في هذا الصدد إلى أنه طالما كان التوقف عن العمل يرجع إلى صاحب العمل فإن هذا الأخير يلتزم بدفـع ما يقابل أجور غير المضربين خلال مدة التوقف حتى ولو لم يرتكب خطأ. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه على عموم النص (م/٤١) فالمطلق يظل على إطلاقه طالما لم يرد ما يقيده. وطالما أن النص قد جاء مطلقاً فإنه يشمل كافة حالات المنع من العمل التي ترجع إلى صاحب العمل ولو أراد المشرع غير ذلـك لـنص عليه صراحة [1]. ويترتب على ما سبق أنه يكفي لكي يستحق العـامل مـا يقـابل أجره أن يثبت أنه قد حضر إلى مكان العمل في الوقت المحـدد لأدائه. ولا يستطيع صاحب العمل التحلل من الدفع هنا إلا إذا نجح فـي إثـبات أن منع العمال غير المضربين من أداء العمل يرجع إلى سبب أجنبـي لا يد له فيه [2]. ومتى ثبت أن سبب المنع يرجع لصاحب العمل فإن العمال غير المضربين يستحقون ما يقابل أجرهم عن مدة التوقف كلها وليس عن اليوم الأول منها فقط. ويرجع ذلك إلى أن أساس هذا الالتزام يقوم على أن المنع من أداء العمل يرجع سببه إلى صاحب العمل[3].

---

(١) د/ محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل - مرجع سابق - ص ٣٥٥ - م /محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٢٩ وما بعدها.

(٢) د/ عـبد الباسـط عـبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢١-٨٢٢ - م/محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٢ - د/محمد لبيب شنب - المرجع السابق - ذات الموضع .

(٣) د/ محمد لبيب شنب : المرجع السابق - ذات الموضع - المستشار/ محمد عزمي البكري - ذات الموضع.

الفرض الثاني : إذا كان المنع من العمل بسبب لا يرجع لصاحب العمل:

تقضى المادة ٢/٤١ من قانون العمل الجديد [١] بأنه إذا كان منع العامل مـن أداء عمله رغم رغبته فيه وقدرته على أداءه راجعاً إلى أسباب قهرية خارجة عن ارادة صاحب العمل. و يستحق العامل في هذا الفرض ما يعادل نصـف أجره فقط[٢]. ويستوي هنا أن يكون المنع من أداء العمل راجعاً إلى القوة القاهرة أو خطأ الغير ويكفى فقط ألا يكون لصاحب العمل يداً في ذلك.

علـى أنـه إذا كـان المنع من العمل يرجع إلى خطأ العامل نفسه كـإتلاف المواد الأولية أو تعطيل الآلة فإنه لا يستحق أي تعويض. ويرجع ذلـك إلى أن ما اقترفه يعد خطأ يستوجب الجزاء ولا يجوز أن يستفيد هذا العـامل من خطئه[٣]. والواقع أن إلزام صاحب العمل بدفع ما يعادل نصف الأجـر هـنا رغـم أنه لا يد له في المنع من أداء العمل لا يتفق مع مبادئ العدالـة. فإذا كانت العدالة تأبى أن يتحمل العامل آثار المنع من العمل الذي يرجع لقوة قاهرة فإنها تأبى أيضاً أن يتحمل صاحب العمل وحده نتائج القوة القاهرة أو السبب الأجنبي [٤].

ويؤيـد بعض الفقه ما ذهب إليه المشرع من حيث توزيع آثار القوة القاهـرة بالتساوي بين العمال وصاحب العمل بحيث يحرم العمال من نصف الأجـر ويعوضهم صاحب العمل عن النصف الآخر [٥]. على أننا نتفق مع جانـب آخر[٦] يرى أن الحل الأفضل لطرفي علاقة العمل يتمثل في حصول العمـال فـي حالة عدم أداء العمل بسبب قوة قاهرة أو سبب أجنبي على ما يعـادل أجـرهم كـاملاً. ويجـب أن يلـتزم بالصرف هنا صندوق التأمين

---

[١] تقابلها المادة ٢/٤١ من مشروع قانون العمل الموحد.
[٢] م/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٤.
[٣] الإشارة السابقة .
[٤] م/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٥.
[٥] أ.د/محمد علي عمران : المرجع السابق - ص ٣٠٨.
[٦] د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٦-٨٢٧.

الاجتماعــي أو الــنقابات العمالية مقابل اشتراكات مناسبة يساهم فيها العمال وصـــاحب العمل. ويجب أيضاً أن تساهم الدولة في تمويل هذا التأمين. وهذا الحل يصلح للتطبيق عند المنع من أداء العمل بسبب الإضراب أو غيره من الأســباب التــي تمثل قوة قاهرة وهو يحقق حماية أفضل للعمال ولصاحب العمــل. فهــو يضمن حصول العمال على ما يعادل أجرهم كاملاً فلا تتأثر حياتهم الاجتماعية كما أنه يخفف عن صاحب العمل آثار القوة القاهرة على اعتبار أنه يتحمل خسائر أخرى نتيجة الإضراب أو التوقف بجانب أقساط هذا التأمين المقترح.

الفرع الثالث

أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل بالغير المتعاقد معه

لا شــك أن الإضــراب يؤدى إلى اختلال سير العمل بالمنشأة مما يتســبب فــي انخفــاض الإنــتاج. ولا غــرو أن هذا هو ما يقصده العمال المشاركين في الإضراب على اعتبار أن هذا فقط هو ما يجبر صاحب العمل علــى الاستجابة لمطالبهم المهنية لأنة سيجد من مصلحته إنهاء النزاع في أســرع وقــت ممكن حتى لا يعجز عن تلبية الطلبات على منتجاته كلياً أو جزئــياً بمــا يثير مسئوليته العقدية تجاه عملائه خاصة إذا كان يرتبط معهم بعقــود توريد محددة المدة والكمية. و يجب بداءة أن نستبعد بعض الفروض مــثل حالة الاتفاق السابق بين صاحب العمل وعملائه على إعفاء الأول من المســئولية عند حدوث إضراب في المنشأة يؤدى إلى استحالة تنفيذ التزاماته اســتحالة مطلقة. ويجب أن يكون هذا الاتفاق واضحاً في دلالته على إعفاء صــاحب العمــل من المسئولية. ويلزم أيضاً ألا يكون الإضراب راجعاً إلى

غــش صـــاحب العمل أو خطئه الجسيم [١]. و الفرض الذي نحن بصدده لا يوجــد فيه اتفاق يعفى صاحب العمل من مسئوليته تجاه الغير المتعاقد معه فـــي حالـــة الإضـــراب. فهل يعد الإضراب في هذه الحالة سبباً للإعفاء من المسئولية رغم عدم وجود اتفاق على الإعفاء أم يظل صاحب العمل مسئولاً؟

الواقـــع أن أغلبية الفقه والقضاء ترى أن صاحب العمل يظل مسئولاً تجاه عملائه إلا إذا أثبت أن الإضراب يمثل قوة قاهرة [٢]. ولعل هذا هو ما أدى إلـــى استلزام القضاء الفرنسي لضرورة توافر شروط القوة القاهرة في الإضـــراب حـــتى يمكن إعفاء صاحب العمل من المسئولية. ويتشدد القضاء الفرنســـي في هذه الشروط إذا كان الإضراب قد وقع بإحدى منشآت القطاع الخاص بينما يكون أقل تشدداً بالنسبة للإضراب الذي يحدث يقع بمشروعات القطـــاع العام أو المرافق العامة[٣] على أساس أن هذه المرافق تؤدى خدمات أساســية للجمهـــور وبالتالـــي يجـــب التخفيف عنها لأن الاستجابة لدعاوى الـــتعويض التي ترفع ضدها من شأنه أن يؤدى لانهيار ميزانيتها خاصة إذا كـــان الإضراب شاملاً لإقليم الدولة أو معظمه وكان الأمر يتعلق بخدمة أو سلعة أساسية كالكهرباء والمياه [٤]. وعلى أية حال فإنه يلزم في كافة الأحوال أن تتوافر في الإضراب شروط القوة القاهرة وهى :

الشرط الأول : عدم التوقع :

مـــن أجل اعتبار الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسئولية تجاه الغير المتعاقد معه باعتباره تطبيقاً للقوة القاهرة فإنه يجب أن يكون غير

---

[١] د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٣٧ - ٧٣٨ د - د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٧ - ٨٢٨.

[٢] د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعة الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٢.

[٣] راجـــع في ذلك د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٩ و ٨٤٠ وما بعدها. د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص٧٤٢ وما بعدها.

[٤] ومن أشهر أحكام القضاء الفرنسي في هذا الصدد حكم محكمة باريس في ١٤/١٢/ ١٩٦٤ بشأن إضراب عمال شركة الكهرباء EDF في فرنسا مما أدى لقطع التيار عن المشتركين.

Paris, 14-12-1964: D. 1968, p. 279, note H. SINAY.

مـــتوقعا. فإذا كان الإضراب متوقعاً فإن صاحب العمل يستطيع الاحتياط له وذلـــك عـــن طريق اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتجنب آثاره السيئة كمضاعفة الإنتاج خلال الفترة السابقة على بدئه أو تقديم الطلبات العاجلة على الطلبات غيرها الأخرى. ويجب التمييز بين كون الإضراب غير متوقع وكونه مفاجئاً فقد يكون الإضراب متوقعاً ولكنه يقع فجأة أي يكون مفاجئ. والواقع أنه من الـــنادر أن يكـــون الإضراب غير متوقع لصاحب العمل وإن جاز أن يكون مفاجـــئاً. ويرجع ذلك إلى أن الإضراب المهني عادة ما يسبقه تقديم مطالب مهنية لصاحب العمل ومحاولة مفاوضته بشأنها. فإذا لم يستجيب رب العمل لهـــذه المطالـــب فإنه يكون من المحتمل لجوء العمال للإضراب حتى يصلوا لهدفهم. كما أن بعض التشريعات ومنها قانون العمل الجديد في مصر تستلزم إخطـــار المنظمات النقابية لصاحب العمل ولجهة الإدارة بالإضراب قبل بدء تنفيذه بمدة معقولة (١٠ أيام)[١].

و يفرض تساؤل آخر نفسه وهو يتعلق بالوقت الذي يجب أن نبحث فـــيه عـــن توافر شرط عدم التوقع فهل نبحث عند إبرام العقد أم عند نشوب الإضراب؟ ويجيب بعض الفقه الفرنسي [٢] بأنه يجب بحث ذلك لحظة إبرام العقد. فإذا أصبح الإضراب متوقعاً أثناء مرحلة التنفيذ رغم أنه لم يكن متوقعاً عـــند إبرام العقد فإنه يجب البحث فى مسألة مدى إمكانية توقى آثاره بالنسبة لصاحب العمل من عدمه. ويستفاد من ذلك أن شرط عدم التوقع يتوافر عندما يكـــون الإضـــراب لـــيس متوقعا عند إبرام العقد الذي يربط صاحب العمل بعمالته المتعاقدين معه. وإذا كان المتعاقد مع صاحب العمل قد توقع حدوث الإضـــراب عـــند إبـــرام العقـــد فإن هذا يعد سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسئولية لأن الإضراب عندئذ لا يعد راجعاً لخطأ صاحب العمل.

---

[١] المادة ١٩٢ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
[٢] راجع د/السيد عيد نايل : مدى مشروعة الإضراب – مرجع سابق – ص١٩٣.

الشـــرط الثانـــي : عــدم قــدرة صاحب العمل على تجنب الإضراب أو منع استمراره:

ويقصـــد بهـــذا الشرط ألا يكون في مقدور صاحب العمل منع وقوع الإضـــراب أو وقفه حال وقوعه. فإذا نجح صاحب العمل في إثبات ذلك فإن الإضراب يمثل في تلك الحالة قوة قاهرة مما يؤدى لإعفاء صاحب العمل من المسئولية بفرض توافر الشروط الأخرى [1]. وإذا كان في استطاعة صاحب العمـــل مـــنع وقوع الإضراب أو الحيلولة دون استمراره عن طريق إجابة المطالب المهنية المشروعة والممكنة للعمال فإن الإضراب في هذه الحالة لا يعتـــبر من قبيل القوة القاهرة وبالتالي لا يعد سبباً لإعفاء صاحب العمل من المســـئولية تجـــاه عملائه. ومن تطبيقات الإضراب التي لا يستطيع صاحب العمـــل تفـــادى حدوثهـــا أو منع استمرارها الإضرابات السياسية وإضراب التضامن حيث لا يستطيع رب العمل إجابة مطالب العمال لأنها تكون موجهة للدولة أو لرب عمل آخر.

الشرط الثالث : الصفة الخارجية فى الإضراب :

يقصـــد بالصـــفة الخارجية في الإضراب أنه لا يرجع إلى خطأ صـــاحب العمل أو لفعله [2]. وعلى هذا فإنه إذا كان سبب حدوث الإضراب هو تعسف صاحب العمل أو إخلاله المستمر بالتزاماته فإنه لا يمثل عندئذ قوة قاهـــرة وبالتالي لا يعد سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسئولية تجاه عملائه المتعاقديـــن معه. وبجانب ما سبق فإنه يلزم أن يكون الإضراب خارجاً عن نشاط المشروع.

---

[1] د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق – ص ٧٦٤.

[2] د/ علـــي العـــريف : المـــرجع السابق – ص ٩٩١ – د/ السيد عيد نايل : مدى مشـــروعية الإضـــراب – مـــرجع سابق – ص ١٩٧ – د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق – ص ٨٣٥.

والواقـع أن الصـفة الخارجـية يصـعب توافرها في أغلب صور الإضـراب حيث أن القائمين به هم عمال المشروع وبالتالي فإنه حتى إذا لم يكن راجعاً لخطأ أو سلوك صاحب العمل فإنه يعد مرتبط بالمشروع وهو ما يعـنى أن الإضراب يعد دائماً أمر داخلي في المنشأة [1]. ولعل هذا هو يبرر مـا يقـول به بعض الفقه بأن الإضراب لا يمكن أن يمثل قوة قاهرة لانتفاء صـفة الخارجية فيه دائماً. على أن الراجح في الفقه هو أنه يمكن أن تتحقق الصفة الخارجية في الإضراب وبالتالي يصبح سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسئولية تجاه عملائه، كما في حالة الإضراب العام والشامل الذي لا يقتصر على منشأة واحدة[2].

الشـرط الـرابع : أن يؤدى الإضراب لاستحالة تنفيذ رب العمل لالتزاماته استحالة مطلقة :

لا يكفـي أن يكـون الإضراب غير متوقع وغير ممكن الدفع ولا يـرجع لخطـأ صـاحب العمل بل يلزم أيضاً أن يترتب علية استحالة تنفيذ صـاحب العمـل لالتزاماته تجاه عملائه استحالة مطلقة. ولا يكفى عندئذ أن يـؤدى الإضراب لجعل التزامات صاحب العمل مرهقة أو مستحيلة استحالة نسبية.

ويترتـب عن ذلك ضرورة التمييز بين ما إذا كان الإضراب كلياً أو جزئـياً: فالإضراب الجزئي يؤدى لصعوبة الوفاء بالتزامات صاحب العمل دون أن يجعلها مستحيلة. ويعنى هذا أن الاستحالة المطلقة لا تتوافر إلا عند الإضـراب الكامل. ولا يعد الإضراب الكامل سبباً للإعفاء من المسئولية إلا إذا كانت التزامات صاحب العمل تقوم على الاعتبار الشخصي فيه بمعنى أنه لا يمكـن تنفيذها إلا بواسطته نظراً لصفات معينة به أدت الى التعاقد معه.

---

[1] د/ السيد عيد نايل : قانون العمل – مرجع سابق – ص٧٤٠ – د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق – ص ٨٣٥.

[2] د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق – ص ٧٦٥.

فــإذا كانــت التزامات العامل لا تقوم على الاعتبار الشخصي فإن الاستحالة المطلقــة لا تتحقق وبالتالي يلتزم صاحب العمل الانضمام هذه الحالة بالتعاقد مــع منشــأة أخرى لتأمين طلبات عملائه خلال فترة الإضراب أو بتعويض هؤلاء عن عدم التنفيذ [1].

وواقع الحال أن استلزام استحالة تنفيذ التزامات صاحب العمل تجاه الغير مطلقــا يجعــل مــن الصــعب تحقــق شروط الإعفاء من المسئولية بسبب الإضــراب. ولهــذا فإنــنا نتفق مع بعض الفقه الفرنسي الذي يرى أنه يلزم التخفيف من شروط استحالة التنفيذ استحالة مطلقة بحيث يعفى صاحب العمل مــن الــتزاماته بسبب الإضراب الكامل عن العمل في المنشأة. على أن هذا الإعفاء يجب ألا يلحق بالغير أضراراً جسيمة.

المبحث الثاني

الإغــلاق

الإغــلاق هــو قيام صاحب العمل بوقف العمل بالمنشأة للضغط على العمــال للاستجابة لمطالبه أو للتنازل عن مطالبهم[2]. ولكي يكون الإغلاق وســيلة لإنهــاء المنازعات الجماعية فإنه يجب أن يكون سبب قيام صاحب العمــل به يرجع لمشكلة جماعية بينه وبين العمال وعندئذ يلجأ إليه صاحب العمل لحمل العمال على عدم اللجوء للإضراب أو للتنازل عن مطالبهم. وقد يكون الإغلاق شاملاً أي يقوم به جميع أصحاب الأعمال وقد يقوم به صاحب عمل واحد. كما أن الإغلاق قد يكون كلياً حيث يتم إغلاق كافة أقسام المنشأة وقد يكون جزئياً إذا تعلق ببعض الأقسام أو بقسم واحد.

---

[1] د/ الســيد عــيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٤١ - مدى مشروعة الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٨.

[2] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٦.

وإذا كـــان الإغلاق يستخدم أساساً للضغط على العمال فإن صاحب العمل قـــد يـــلجأ إليه كوسيلة للضغط على السلطات العامة عن طريق إثارة العمال ضدها حتى تستجيب هذه السلطات للمطالب أو التسهيلات الائتمانية مثلا التي يطلـــبها صـــاحب العمـــل ليعيدهم إلى عملهم. على أن صاحب العمل قد لا يســـتطيع اللجوء للإغلاق في بعض الأحيان كوجد شرط بالاتفاقية الجماعية يمنعه من استخدام هذا الحق وعندئذ يترتب على مخالفة هذا الشرط مسئولية صاحب العمل.

المطلب الأول

مشروعية الإغـــــلاق

سنعرض فيما يلي لموقف الفقه والتشريع من مشروعية الإغلاق:

الفرع الأول

موقف الفقه

انقســـم الفقـــه في شأن مدى مشروعية الإغراق بين مؤيد ومعارض وذلك كما يلي[1]:

الاتجـــاه الأول : يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن الإغلاق هو عمل مشروع يحـــق لصاحب العمل استخدامه عند اللزوم شريطة عدم التعسف. ويؤيد هذا الفقه ما ذهب إليه على أساس أن المساواة بين العمال وصاحب العمل تقتضي الاعتراف لهذا الأخير بالحق في الإغلاق كما اعترفنا للعمال بحق الإضراب. وقـــد استند بعض أنصار هذا الاتجاه أيضاً إلى المبادئ العامة في الالتزامات لـــتأييد وجهة نظرهم : فإخلال أحد طرفي العقد الملزم للجانبين كعقد العمل بالـــتزاماته يعـــطي لـــلطرف الآخر حق الامتناع عن تنفيذ التزامه المقابل.

---

(1) أنظر في ذلك د/خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق – ص١٢٣ وما بعدها.

وعلى هذا فإذا امتنع العمال بإرادتهم عن أداء العمل كما في حالة الإضراب فإنــه يحــق لصــاحب العمل عندئذ أن يمنعهم من العمل والامتناع عن دفع أجورهم ووسيلته لبلوغ هذا الهدف هي الإغلاق.

الاتجــاه الثانــي : علــى عكــس الرأي السابق ذهب بعض الفقه إلى عدم مشــروعية الإغلاق على أساس أن اللجوء إليه يعد خرقاً لأحكام عقد العمل الــذي يــربط صــاحب العمــل بالعمال خاصة بالنسبة لعلاقته بالعمال غير المضربين رغم أنهم لم يخلوا بالتزاماتهم تجاهه. ويضيف مؤيدو هذا الاتجاه أن اســتخدام العمال لحقهم في الإضراب لا ينهض مبرراً مشروعاً لاستخدام الإغلاق. ولا تعنى موافقة القضاء على وقف العمل في حالات معينة كالقوة القاهرة والإضراب غير المشروع أن الإغلاق قد أصبح حقاً عاماً ومشروعاً لصاحب العمل.

الاتجاه الثالث: وقد توسط اتجاهاً ثالثاً بين الاتجاهين السابقين حيث ذهب إلى أن عدم النص دستورياً على الإغلاق بشكل صريح لا يعنى عدم مشروعيته المطلقــة. كما أنه لا يجوز الاستناد إلى مبررات أو ضرورات تسير العمل بالمنشــأة لتبرير الإغلاق والإقرار بمشروعيته بصفة عامة. ولا يمكن أيضاً الاســتناد إلى عقد العمل كأساس لعدم المشروعية الكاملة للإغلاق، وبالتالي فإنه يجب البحث عن حل منطقي وعادل يعطى للقضاء إمكانية إيجاد التوازن بين طرفي علاقة العمل.

الاتجــاه الرابع : وقد اتخذ بعض الفقه مذهباً آخر- يتفق مع التشريعات التي لــم تــنظم الإغلاق- مؤداه أن الإغلاق ليس حقاً كالإضراب لأن الحقوق لا تنشــأ إلا بمقتضــى القــانون. ويضيف هذا الفقه أنه لا يمكن المقارنة بين الإضــراب والإغلاق : فالأول هو حق معترف به دستورياً و يفترض اتفاق مجموعــة مــن العمال على التوقف عن العمل وبالتالي فلا يكفى أن يقوم به عامل واحد في حين أنه يمكن أن يقوم رب عمل واحد بالإغلاق. ولا يصح

أيضـــاً للقول بأن الإغلاق وسيلة بيد أصحاب الأعمال للدفاع عن مصالحهم عـــند لجـــوء العمـــال للإضـــراب لأنه لا يتصور الدفاع ضد ممارسة حق دســـتوري. ويضاف إلى ذلك أن المشرع قد اعترف للعمال بحق الإضراب ليتمكـــنوا مـــن مواجهة تعسف صاحب العمل في استخدام قوته الاقتصادية وســـلطته التأديبـــية ضـــدهم. وينتهي أنصار هذا الرأي إلى عدم الاعتراف بمشـــروعية الإغـــلاق لأن ذلك لا يتلاءم مع الحماية المطلوبة للعمال ومع ضرورات تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين أطراف علاقة العمل.

الفرع الثاني

موقف المشرع

فـــيما يـــتعلق بموقف المشرع المصري فانه قد أقر بحق الإغلاق أو الـــتوقف عن العمل سواء في قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو قـــانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وقد نظمت المواد من ١٩٦ إلى ٢٠١ من القانون الجديد أحكام حق الإغلاق.

المطلب الثاني

كيفية ممارسة حق الإغلاق

وفقـــا للمـــادة ١٩٧ من قانون العمل الجديد فانه يلزم لممارسة حق الإغـــلاق الحصـــول على موافقة اللجنة المختصة بذلك. ويجب أن يتضمن طلب الإغلاق أو التوقف المبررات التي يستند إليها صاحب العمل كما يلزم أن يشتمل الطلب أيضاً على عدد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم وفئاتهم. و يصدر قرار لجنة البت في طلبات الإغلاق خلال ٣٠ يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلبات إليها. ويجوز لصاحب الشأن أن يطعن على هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض. ويجب أن تضم كلا من اللجنتين ممثلا

عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات العمال كما يجب أن تضم أيضا ممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية.

ولتجنب عنصر المفاجأة للعمال فإن المادة ١٩٨ من ذات القانون قد ألزمت صاحب العمل بإخطارهم وكذا بإخطار المنظمة النقابية بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها حتى يتسنى لهم الطعن فى هذا القرار فى الميعاد المحدد. ونحن نرى أنه يلزم أيضاً أن يخطرهم بصورة من الطلب الذي تقدم به إلى اللجنة المختصة بالفصل في طلبات التوقف أو الإغلاق حتى يمكنهم الدفاع عن أنفسهم وترتيب أوضاعهم في الوقت المناسب.

وفي حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم العمالة فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو كيف يمكن اختيار العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، هل يترك ذلك لمحض إرادة صاحب العمل أم يجب وضع ضوابط لهذا الاختيار. وتجيب المادة ١٩٩ من قانون العمل الجديد على هذا التساؤل بنصها على أنه "في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال".

ونخلص من هذا النص إلى أن المشرع لم يدع الأمر كلياً بيد صاحب العمل بل وضع بعض الضوابط المنطقية الواجب مراعاتها والتي تمكن من

الـــرقابة على صاحب العمل لضمان عدم تعسفه. وتتلخص هذه الضوابط في ضرورة مراعاة جانب العمال الذين يتحملون أعباء عائلية ثقيلة أو بلغوا من الســن مـــا لـــن يمكنهم من الحصول على فرصة عمل جديدة. كما أنه من المنطقي أيضاً أن يحتفظ صاحب العمل بالعمالة الماهرة لأن هذا يحقق صالح العمـــل. ويتم إعمال هذه الضوابط من خلال إطار أعم وأشمل وهو الموازنة بين مصالح العمال وصاحب العمل.

المطلب الثالث

أثر الإغـــــلاق

إذا تـــم إتـــباع الإجراءات اللازمة لممارسة حق الإغلاق وصدر قـــرار اللجـــنة المختصة مؤيداً لجانب صاحب العمل فإن الإغلاق هنا يكون مشـــروعاً ويترتب عليه وقف عقد العمل إذا كان مؤقتاً وإنهاء بعض عقود العمل إذا كان الإجراء المتخذ هو تقليص حجم المنشأة. وفي حالة وقف العقد فـــلا يســـتحق العمال الأجر عن فترة التوقف وكل ما هنالك هو أن لهم حق العودة للعمل بعد انتهاء الإغلاق[١].

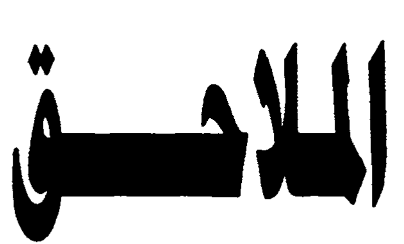
وإذا لـــم يحترم صاحب العمل الضوابط والإجراءات المحددة قانوناً وقـــام بغلـــق المنشـــأة تصرفه هنا يكون غير مشروع. وفي هذه الحالة فإن للعمـــال الاختـــيار بيـــن إنهـــاء عقودهم مع رب العمل أو الاحتفاظ بها مع الـــتعويض. ولا شـــك أن التعويض العادل هنا هو حصولهم على ما يعادل أجورهم عن فترة التوقف بالإضافة إلى تعويضهم عن ما يكون قد لحقهم من أضرار مادية أو أدبية بسبب التوقف[٢].

---

[١] د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: المرجع السابق – ص٩٧ – د/خالفي عبد اللطيف: المرجع السابق – ص ١٣١.

[٢] الإشارة السابقة.

وتقضـــى المادة ٢٠١ من قانون العمل الجديد بأنة في الحالات التي يجــوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية فانه يجوز له بدلا من ذلك أن يقوم بتعديل شروط العقد بصفة مؤقتة أو يكلف العامل بعمل غير متفق علية و لو كان يختلف مع عملة الأصلي كما أن لصاحب العمل أن يخفــض أجــر العامل بشرط ألا يقل الأجر الجديد عن الحد الأدنى للأجور. وللعــامل أن يقــبل هــذا الوضـــع الجديد أو ينهى العقد ويكون هذا الإنهاء مشـــروعا ويستحق العامل عندئذ مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة و أجر شهر ونصف عن كل سنة تزيد على ذلك في حالة كون خدمته تزيد على ٥ سنوات.


الملاحق

ملحق (١)

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣-١١-٢٩

بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت فى طلبات الإغلاق

واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور :

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :

قـــــرر

(المادة الأولى)

تشكل فى نطاق كل محافظة لجنة للبت فى طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون فى إغلاق منشأتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها. وذلك على الوجه التالى :

١- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص .... رئيساً

٢- ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار .... } أعضاء

٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية................

٤- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ....

٥- ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

٦- مدير مكتب علاقات العمل المختص...................... مقرراً

ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت.

وللجـنة أخـذ رأى الجهـات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

(المادة الثانية)

على المنشآت قبل أن تتوقف العمل كلياً أو جزئياً وقبل أن تدخل أى تغيير على حجم المنشاة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمناً أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلـى اللجنة أن تعد تقريراً عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

(المادة الثالثة)

تجـتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحاً بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرارها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص.

(المادة الرابعة)

تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة، على النحو التالى :

١- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العامله والهجرة.. رئيساً

أعضاء:

٢- خبير فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة .

٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة.

٤- مدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة....

٥- مديرعام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
٦- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة..........................
٧- ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

أعضاء

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت.

(المادة الخامسة)

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها.

(المادة السادسة)

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة.

(المادة السابعة)

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره خمسة أعضاء.
ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الأخر سنة ١٤٢٤ هـ.
(الموافق ١١ يونيه سنة ٢٠٠٣م)

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / عاطف عبيد

ملحق (٢)
قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣
بشان تحديد المنشأت الحيوية أو الاستراتيجية
التى يحظر فيها الإضراب عن العمل

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور :

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة :

قــــــرر

(المادة الأولى)

يحظــر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه فى المنشأت الحيوية أو الاســتراتيجية التى يؤدى توقفف العمل بها الى اضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومى والخدمات الأساسية التى تقدم للمواطنين، وتعتبر من قبيل هذه المنشأت ما يلى :

- منشأت الأمن القومى والإنتاج الحربى.
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات.
- المخابز .
- وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحرى والجوى) .
- وسائل نقل البضائع.

ملحق (٣)
وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته
والاجراءات التى تتبع فى شأنه
الوقائع المصرية – العدد ١٨٨ فى ٢٠ أغسطس سنة ٢٠٠٣

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وعلـى الاتفاقـيات الدولـية والعربية المصادق عليها من جمهورية مصر العربية.

وبعد الاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

قـــــرر
(المادة الأولى)

تكـون المفاوضـة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى، وذلك على النحو التالى:

(أ) علـى مستوى المنشأة : بين اللجنة النقابية بالمنشأة وممثلى النقابة العامة المعنية وصاحب العمل .

(ب) على مستوى المنشأت متعددة الفروع : بين ممثلين عن المركز الرئيسى يمثلون الشركة، والمنظمات النقابية العمالية المعنية.

(ج) على مستوى الصناعة : بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم التى تشترك فـى صناعة معينة وبين ممثلى النقابة العامة المعنية طبقا للتصنيف المهنى للنقابات.

(د) على المستوى الإقليمي : بين مجموعة ممثلى أصحاب العمل في صناعة واحـدة أو مـنظماتهم فى منطقة جغرافية محددة وبين النقابة العامة المعنية، وإذا تعـددت الأنشـطة طبقاً للتصنيف المهنى للنقابات يكون التفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم وممثلى الاتحاد لنقابات عمال مصر.

(هـ) على المستوى القومى بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية.

(المادة الثانية)

يـتم التفاوض على كل ما من شأنه تحسين شروط وظروف العمل وأحكـام الاسـتخدام، والتعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمـال المنشـأة، وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال، وعلى الأخص:

- تقرير مزايا أفضل للعمال.
- الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية.
- الوقاية من الحوادث وحماية العمال من أمراض المهنة.
- تنظيم الخدمات الصحية والإسعافات الأولية الملائمة فى مجال العمل.
- الإجراءات الرضائية التى يتفق على اتباعها عند قيام نزاع جماعى.
- التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتدريب التحويلى.
- ساعات العمل وساعات العمل الإضافية.
- الإجازات مدفوعة الأجر .
- العلاوات والمنح والحوافز والبدلات.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاج .

(المادة الثالثة)

يـتم الـتفاوض فى المنشأت التى تستخدم خمسين عاملاً فاكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فـــإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمســـة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

بالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثليـــن عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنـــية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً فى اجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

إذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية، جاز للطـــرف الآخـــر أن يطلـــب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحـــوال لمباشـــرة الـــتفاوض الجماعى نياة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانوناً فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى.

(المادة الرابعة)

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ إجراءات أو وإصـــدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا فى حالة الضـــرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتاً.

(المادة الخامسة)

يـــدون الاتفـــاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقاً للشـــروط والأوضـــاع الـــتى أوجـــبها القانون فى هذا الشأن، فإذا لم تسفر المفاوضـــة عـــن اتفاق كان لأى من الطرفين أن يلجأ الى الإدارة المختصة بشئون المفاوضة واتفاقيات العمل الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة أو مديريات القوى العاملة والهجرة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول الى اتفاق.

(المادة السادسة)

إذا لــم يــتم تســوية الــنزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة، جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلبب الى وزارة القوى العاملة والهجرة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

(المادة السابعة)

ينشــر هــذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

تحريراً فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

ملحق (٤)
وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣
فى شأن شروط القيد فى قائمة الوسطاء

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،

وعلى موافقة منظمات أصحاب الأعمال.

قــــرر

(المادة الأولى)

يشترط للمتقدمين للقيد فى قائمة الوسطاء الشروط التالية :

١- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .

٢- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بأى عقوبة مقيدة للحرية.

٣- أن يكـــون ذا خـــبرة لا تقل عن عشر سنوات فى المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات بطافة أنواعها.

(المادة الثانية)

تعد قائمة بالوسطاء بعد الإعلان عن إعدادها بوزارة القوى العاملة والهجرة ويحدد فى الإعلان شروط القيد ويتم اختيار الوسطاء للقيد فى القائمة المشار إليهــا من بين المتقدمين فى الإعلان، على أن يكون طلب القيد متضمناً بياناً وافياً عن حالة الطالب ومؤهلاته وخبراته.

(المادة الثالثة)

على كل من يدرج اسمه فى قائمة الوسطاء موافاة الإدارة المركزية المختصة بعلاقات العمل، وقبل إجراء المراجعة السنوية ببيان حالة مصحوباً

بالمســـتندات الـــتى تفيد استمرار توافر الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار.

(المادة الرابعة)

تخضـــع هذه القائمة للمراجعة كل ثلاث سنوات ويستبعد كل من يفقد شرطا من الشروط المشار اليها بالمادة الأولى من هذا القرار.

(المادة الخامسة)

يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء الآتى:

(أ) أن يكون ذى خبرة فى موضوع النزاع.

(ب) ألا يكون له مصلحة فى النزاع.

(ج) ألا يكــون قــد ســبق اشتراكه بأى صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الادارية المختصة بمناسبة كل نزاع، الجهة أو الجهات الـــتى تـــتحمل نفقات الوساطة والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط انهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً.

(المادة السادسة)

يتم اختيار الوسيط ومباشرة مهامه وفقاً لأحكام المواد (من ١٧٣ الى ١٨١) من قانون العمل المشار اليه.

(المادة السابعة)

ينشـــر هـــذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى